

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
PERILAKU DI LUAR PERAN KERJA PADA DOSEN
POLITEKNIK NEGERI SEMARANG**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas
Diponegoro untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat
Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi**



SKRIPSI

Oleh :

Agus Susilo

M2A001003

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2007

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro Dan Diterima untuk Memenuhi
Sebagian Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

.....

Mengesahkan

**Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro**

Drs. Karyono, M.Si.
NIP : 130 701 405

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Drs. Zaenal Abidin, M.Si.

2. Dra. Frieda NRH, M.S.

3. Harlina Nurtjahjanti, S.Psi., M.Si.

P E R S E M B A H A N

*karya sederhana ini aku persembahkan
untuk Ilmu Psikologi
semoga memberi kontribusi bagi peningkatan kualitas
sumberdaya manusia*

*Sepenggal kisah yang tak sempurna juga ini kupersembahkan
untuk teman-teman yang sedang memperjuangkan
Kelulusannya*

*Everything I do, I do it for You
(Bryan Adam)*

HALAMAN MOTTO

BIARKAN TUHAN MENILAIMU

*Apabila engkau berbuat baik, orang lain mungkin akan berprasangka
ada maksud-maksud buruk di balik perbuatan baik yang kau lakukan itu.*

Tetapi, tetaplah berbuat baik selalu

Apabila engkau jujur dan terbuka, orang lain mungkin akan menipumu.

Tetapi, tetaplah bersikap jujur dan terbuka setiap saat

*Apa yang telah engkau bangun bertahun-tahun lamanya,
dapat dihancurkan orang dalam satu malam saja.*

Tetapi, janganlah berhenti dan tetaplah membangun.

*Kebaikan yang kau lakukan hari ini,
mungkin besok akan dilupakan orang.*

Tetapi, teruslah berbuat baik

*Berikan yang terbaik dari apa yang kau miliki,
dan itu mungkin tidak akan pernah cukup.*

Tetapi, tetap berikanlah yang terbaik

*Jangan pedulikan apa yang orang lain pikir atas perbuatan baikmu
Sadarilah pada akhirnya semua itu adalah urusan antara engkau
dan Tuhanmu.*

≈ (Mother Theresa) ≈

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur pada Allah Yang Mahakuasa yang melimpahkan kasih sayang, berkah dan karunia pada kita semua. Hanya Allah yang memiliki segala ilmu pengetahuan di jagat raya ini. Allah telah mengulurkan tangannya untuk membantu penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

- a. Bapak Drs. Karyono, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- b. Ibu Dra. Frieda, NRH selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dorongan, serta semangat yang sangat berarti selama proses penulisan skripsi.
- c. Bapak Nofiar, S.Psi selaku dosen pembimbing pendamping atas kesediaannya memberikan bimbingan, pengarahan yang sangat berarti bagi penulis. Terimakasih atas masukan yang

bermanfaat bagi penulis.

- d. Ibu Anita Listiara, S.Psi selaku dosen wali atas bimbingannya sejak semester awal hingga saat ini.
- e. Seluruh staf pengajar Program Studi Psikologi atas bekal ilmu yang telah diberikan. Terimakasih pula untuk staf tata usaha, staf perpustakaan, staf kebersihan dan keamanan atas partisipasinya.
- f. Semua dosen Politeknik Negeri Semarang yang bersedia untuk menjadi subjek penelitian.
- g. Kedua orangtuaku, terimakasih atas segala pengertian, doa restu dan kasih sayangnya selama ini. Doa ayah bunda yang tiada henti sangatlah berarti, sehingga Allah Yang Mahakuasa memberikan bantuannya kepada penulis.
- h. Adikku Ulva, Terimakasih atas segala dukungan dan doanya untukku. semoga keceriaan dan kesuksesan selalu hadir dalam hidupnya.
- i. Teman-teman seperjuanganku, anak psikologi 2001: Abdul Aziz, Ahmad Sururi, Kurnianto, Saleh, Mahardika, Anton, Faris, Verdi, Angie, Reni, Riany, Eny, Vero, Titis, Anis, Cyntia,

Andina, Adria, dan teman-teman 2001 lain yang tidak dapat aku sebutkan satu persatu. Terimakasih atas canda, tawa, dan, kehangatan dari kalian selama ini. *We've got neverending friendship.*

- j. Adek-adek angkatan: Zamroni, Priyo, Agus, Basuki, Lukas, Mali, Ajeng, Rani, Chaeani, Rina, Citra, Oting, lela, Diah dan adek-adek psikologi yang lain yang belum disebutkan.
- k. Teman-teman KKN-ku yang begitu solid, Ade, Teguh, Nur, Fauziah, Mita, Lita, Laila, Ompong, Dona terimakasih atas segalanya. Kalian telah banyak memberi pelajaran hidup untukku.
- l. Personel Gank Pengunk: Topik, Bagong, Teguh, Poedji, Agung, Made, Ndoli. Terimakasih atas semua bantuan yang kalian berikan.
- m. Teman-teman satu atap: Arif, Sigit, Moko, Pak Eko, Yanuar, Jepro, Fajar, Ibu Kost, Pak Kost, Mbah Kost, dan anak-anak kost banjarsari 55 lainnya yang belum disebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan material, financial, dan support dari kalian semua.

- n. PT. Djarum Super sebagai sponsor utama yang telah memberikan dukugan moril dan materiil selama pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sampai selesai.
- o. Seluruh "pemilik warung" di tembalang dan sekitarnya yang pernah aku singgahi, Warung Mbak Wati, Mbak Ndut, Mbak Ning, Mbok Tarmi, Empat Puluh, Pak Wo *Cat Rice* dan yang lain. Kalian telah berjasa menyambung nyawaku hingga saat ini.
- p. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dan belum disebutkan. Semoga bantuan tersebut menjadi amal ibadah bagi kalian.

Semarang, Agustus 2007

Agus Susilo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAKSI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
a. Latar Belakang Masalah.....	1
b. Rumusan Masalah.....	8
c. Tujuan Penelitian.....	8
d. Manfaat Penelitian.....	8
e. Manfaat teoritis.....	8
f. Manfaat praktis.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A) Perilaku di luar peran kerja	9
1. Pengertian perilaku di luar peran kerja.....	9
2. Manfaat perilaku di luar peran kerja.....	11
3. Beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku di luar peran kerja.....	14
4. Dimensi dalam perilaku di luar peran kerja.....	20
B) Iklim organisasi.....	26
1. Pengertian iklim organisasi.....	26
2. Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.....	29
3. Dimensi dalam iklim organisasi.....	30
C) Keterkaitan antara iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja.....	46
D) Hipotesis.....	49
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 50
A) Identifikasi Variabel Penelitian.....	50
B) Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
1. Perilaku di luar peran kerja.....	50

2. Iklim organisasi	51
C) Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
D) Teknik Pengumpulan Data.....	52
E) Validitas dan reliabilitas.....	56
F) Teknik Analisis Data.....	57
 BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	58
A) Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian.....	58
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	58
2. Persiapan Penelitian.....	64
3. Pelaksanaan Penelitian.....	71
4. Subjek Penelitian.....	72
B) Hasil Analisis Data dan Interpretasi.....	73
1. Uji Asumsi.....	73
2. Uji Hipotesis.....	45
C) Analisis Data Deskriptif.....	77
 BAB V PENUTUP.....	81
A) Pembahasan.....	81

B) Simpulan.....	87
C) Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indeks Sumberdaya Manusia Asia Tenggara.....	1
Tabel 2 Dimensi Perilaku Di Luar Peran Kerja.....	20
Tabel 3 Blueprint Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja.....	54
Tabel 4 Blueprint Skala Iklim Organisasi.....	55
Tabel 5 Sebaran Aitem Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja.....	67
Tabel 6 Indeks Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja.....	68
Tabel 7 Sebaran Aitem Valid Dan Gugur Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja.....	68
Tabel 8 Sebaran Aitem Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja Untuk Penelitian.....	69

Tabel 9 Sebaran Aitem Skala Iklim Organisasi.....	69
Tabel 10 Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Iklim Organisasi.....	70
Tabel 11 Sebaran Aitem Valid Dan Gugur Skala Iklim Organisasi	70
Tabel 12 Sebaran Aitem Skala Iklim Organisasi Untuk Penelitian	71
Tabel 13 Distribusi Populasi Berdasarkan Jurusan.....	73
Tabel 14 Uji Normalitas Sebaran Data Perilaku Di Luar Peran Kerja dan Iklim Organisasi.....	74
Tabel 15 Uji Linearitas Perilaku Di Luar Peran Kerja dan Iklim Organisasi.....	74
Tabel 16 Analisis Regresi Sderhana Variabel-Variabel Penelitian	76
Tabel 17 Koefisien Persamaan Regresi.....	76
Tabel 18 Koefisien Determinasi Penelitian.....	77
Tabel 19 Deskripsi Statistik Variabel Perilaku Di Luar Peran Kerja dan Iklim Organisasi.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Uji Coba.....	96
Lampiran B Sebaran Data Uji Coba Skala perilaku di luar peran kerja	105
Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas perilaku di luar peran kerja.....	107
Lampiran D Sebaran Data Skala Uji Coba iklim organisasi.	109
Lampiran E Uji Validitas dan Reliabilitas Skala iklim organisasi	111
Lampiran F Skala untuk Penelitian.....	113
Lampiran G Sebaran Data Skala perilaku di luar peran kerja	121
Lampiran H Sebaran Data Skala iklim organisasi.....	123
Lampiran I Uji Normalitas.....	125
Lampiran J Uji Linearitas.....	127
Lampiran K Uji Hipotesis Analisis Regresi Sederhana.....	129
Lampiran L Deskripsi Statistik Data.....	130
Lampiran M Surat Keterangan Penelitian.....	131
Lampiran N Surat Ijin Penelitian.....	132
Lampiran O Struktur Organisasi Politeknik Negeri Semarang	133

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
PERILAKU DI LUAR PERAN KERJA PADA DOSEN
PERGURUAN TINGGI
DI POLITEKNIK NEGERI SEMARANG**

**Oleh :
Agus Susilo
M2A001003**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

ABSTRAK

Perilaku positif di luar peran kerja sangat penting dalam meningkatkan efektivitas sebuah organisasi. Perilaku tersebut tidak secara langsung memperoleh imbalan, tapi keberadaannya sangat dibutuhkan bagi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi tersebut adalah iklim organisasi. Persepsi karyawan terhadap lingkungan psikologis organisasi sedikit banyak mempengaruhi munculnya perilaku individu dalam organisasi yang melebihi peran kerjanya. Iklim organisasi yang positif menghasilkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja, meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan untuk memunculkan perilaku *extra-role in organization* atau perilaku di luar peran kerja dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja. Subjek penelitian ini adalah dosen Politeknik Negeri Semarang. Metode skala digunakan untuk mengumpulkan data. Skala yang digunakan yaitu Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja 18 aitem ($\alpha = 0,910$) dan Skala Iklim Organisasi 20 aitem ($\alpha = 0,926$).

Analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana, menghasilkan $r_{xy} = 0,673$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Angka tersebut menunjukkan arah hubungan kedua variabel bersifat positif, artinya semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi perilaku di luar peran kerja. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi, maka perilaku di luar peran kerja yang ditunjukkan akan semakin rendah pula. Sumbangan efektif dalam penelitian ini sebesar 0,453 artinya perilaku di luar peran kerja 45,3% ditentukan oleh iklim organisasi, sedangkan 54,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci : perilaku di luar peran kerja, iklim organisasi.

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latarbelakang Masalah

Kebutuhan akan sumberdaya manusia yang berkualitas saat ini semakin meningkat di segala bidang kehidupan terutama di dunia industri. Faktor yang paling menentukan dalam dunia Industri adalah pada kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Pengembangan SDM sebagai kekuatan dan andalan masa depan bangsa hanya dapat tercapai jika sistem pengetahuan dan pendidikan mendapat perhatian utama (Habibie, 2004).

Data tentang *Human Development Index* yang disajikan oleh UNDP menunjukkan kepada kita bahwa kualitas SDM di Negara kita terus merosot dari tahun ke tahun (urutan 109 pada tahun 2000, 110 pada 2002). Berdasarkan data peringkat kualitas sumberdaya manusia negara-negara asia tenggara yang dikeluarkan oleh UNDP bisa dilihat pada tabel ternyata posisi Indonesia berada di bawah Thailand, Malaysia dan Philipina.

Dengan kata lain kualitas sumberdaya manusia Indonesia sekarang masih dalam kategori rendah dan belum siap bersaing dengan negara-negara lain.

Tabel-1

The Position of Indonesian human resource quality year 1995, 2000, 2002 based on HDI

	Year		
	1995	2000	2002
Thailand	58	76	70
Malaysia	59	61	59
Philippine	100	77	77
Indonesia	104	109	110
China	111	99	96
Vietnam	120	108	109

Source: UNDP cited by Ace K.

Disamping itu kualitas pendidikan di negara kita juga tertinggal, bahkan dari negara-negara Asean. Fakta penting dalam kaitannya dengan pendidikan tinggi adalah tingkat pengangguran yang relatif tinggi dari tahun ke tahun, sekitar 20% untuk tingkat sarjana dan 10,81% untuk Diploma, masa studi yang relatif lama yaitu sekitar 5,5 – 5,8 tahun untuk *basic sciences*, teknik dan pertanian (dalam studi TPSDP tahun 2002) dan ketidakmampuan perguruan tinggi untuk menghasilkan pengetahuan yang dibutuhkan masyarakat (Brodjonegoro, 2003).

Rendahnya mutu SDM ini disebabkan karena kurangnya

kesempatan memperoleh pendidikan tinggi yang berkualitas. Tanpa pendidikan tinggi yang berkualitas sulit untuk menciptakan SDM berkualitas. Dengan bekal pendidikan tinggi manusia akan mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Dengan demikian peran perguruan tinggi sangat menentukan dalam rangka peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia (Soehendro, 1996).

Kebutuhan masyarakat untuk memperoleh pendidikan tinggi saat ini semakin besar, seiring dengan peningkatan jumlah penduduk dan keberhasilan pendidikan pada tingkat menengah atas. Mahasiswa mengharapkan melalui pendidikan tinggi, selain mengalami proses pematangan pribadi, juga berharap dapat memperoleh ketrampilan dan ilmu pengetahuan. Melalui pendidikan tinggi memungkinkan mereka memperoleh kesempatan kerja dan masa depan yang lebih baik. Untuk itu mereka menginginkan dapat menempuh pendidikan pada bidang studi yang diminati serta bermutu; dua hal yang tidak selalu ada pada setiap perguruan tinggi di Indonesia (Soehendro, 1996).

Keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi tidak lepas dari peran dosen sebagai staf pengajar yang tugasnya mentransfer keahlian dan ilmu pengetahuan dari berbagai sumber kepada para mahasiswanya. Pendidikan tinggi yang berkualitas tidak akan dapat tercapai apabila kualitas dan kompetensi dosen sebagai staf pengajar di perguruan tinggi rendah.

Dosen sebagai pejabat fungsional mempunyai tiga tugas pokok yakni melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat (Keputusan Nomor: 38 / Kep / MK. WASPAN/8/1999). Tiga tugas pokok ini tertuang dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi (Winarni, 2006).

Dosen memiliki peranan yang sangat penting dalam mentransfer ilmu kepada mahasiswa dan membimbing mahasiswa dalam belajar. Keberadaannya diharapkan mampu mendorong mahasiswa menuntut ilmu dengan sungguh-sungguh dan mengoptimalisasikan kemampuan diri, meski hal itu juga tidak lepas dari kemauan dalam diri mahasiswa (Arif, 2005).

Deskripsi peran kerja seorang dosen di bidang pendidikan dan pengajaran adalah mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi dari berbagai sumber kepada mahasiswa. Kegiatan men-transfer ini merupakan kegiatan menyiapkan, menyampaikan, dan mengevaluasi informasi ilmiah (Winarni, 2006).

Perilaku dosen dalam menjalankan peran kerjanya menarik untuk dikaji karena berkaitan langsung dengan keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi dalam upaya mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Besarnya tanggungjawab profesi ini memungkinkan sekali untuk munculnya sebuah perilaku yang melebihi peran kerja. Profesi ini menuntut bukan hanya penguasaan ilmu saja, tapi juga ketrampilan-ketrampilan khusus lainnya seperti kemampuan interpersonal dan komunikasi yang baik. Fleksibilitas jam kerja seorang dosen memperkuat alasan mengapa perilaku organisasi di luar peran kerja (*extra-role behavior*) dapat muncul disana. Kualitas intelektual dosen yang tinggi membantu mereka dalam menjalankan tugas-tugas

organisasional dalam lingkungan kerjanya.

Fenomena yang terjadi saat ini di Indonesia jarang kita temui karyawan atau anggota organisasi terutama di instansi-instansi negeri yang menampilkan perilaku positif di luar peran kerja (*extra role behavior*) dalam menjalankan peran kerjanya termasuk juga para dosen. Padahal perilaku tersebut sangat bermanfaat bagi organisasi dalam rangka peningkatan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Kebanyakan mereka bekerja dibawah harapan dan potensi yang mereka miliki hanya memenuhi tuntutan minimal peran kerja dan memberi sedikit kontribusi bagi organisasi.

Salah satu lembaga perguruan tinggi negeri yang ada di Semarang adalah Politeknik Negeri Semarang atau lebih dikenal dengan sebutan Polines. Tujuan utama pendidikan di Polines adalah mencetak para lulusan yang mampu memenuhi kebutuhan akan tenaga-tenaga ahli bagi dunia industri. Lembaga ini sudah dikenal dan dipercaya oleh kalangan industri mampu mencetak lulusan yang memiliki keahlian dan siap kerja. Oleh karena itu banyak perusahaan yang mengadakan

kerjasama dengan Polines dalam melakukan proses rekrutmen pegawai.

Di samping itu lembaga ini juga memiliki fasilitas laboratorium dan bengkel yang cukup lengkap sehingga tidak jarang perusahaan mempercayakan pada lembaga ini untuk melakukan riset dan pengembangan teknologi dalam bidang industri yang nilai nominalnya tentu tidak kecil. Hal ini memberi peluang kepada para dosen untuk memperoleh tambahan penghasilan dari mengerjakan proyek industri tersebut.

Dosen di Politeknik Negeri Semarang meskipun memiliki kualitas dan potensi intelektual yang tinggi tidak semuanya memberi kontribusi yang optimal bagi organisasi. Kebanyakan dari dosen tersebut memilih untuk mengerjakan proyek-proyek atau melakukan aktivitas diluar organisasi. Karena aktivitas di luar organisasi ini mengakibatkan mereka kurang optimal dalam menjalankan peran kerjanya dalam organisasi tidak sesuai dengan kapasitas yang dia miliki.

Sebagai bagian dari organisasi, mereka diharapkan memberi kontribusi sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya

untuk kepentingan organisasi dengan menjalankan peran kerjanya lebih optimal bahkan bisa melebihi tuntutan minimal dalam pekerjaannya. Keberhasilan maupun kegagalan proses pendidikan di Polines tidak lepas dari kontribusi para dosen. Kontribusi dosen untuk pencapaian tujuan organisasi di Polines dapat dilihat dari perilaku dosen dalam menjalankan peran kerjanya dan juga perilaku positif di luar peran kerjanya.

Dalam menjalankan tugasnya seorang dosen dituntut berinteraksi dan menjalin hubungan dengan banyak pihak baik dengan mahasiswa, dengan sesama dosen, karyawan maupun dengan dunia di luar kampus. Dari interaksi yang terjalin setiap hari ini akan menciptakan suatu iklim organisasi yang menentukan bagaimana suasana kerja dan kualitas kinerja seorang dosen.

Iklim organisasi secara umum dapat diartikan sebagai karakteristik atau ciri tertentu yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain. Iklim organisasi terbangun oleh persepsi individu anggota terhadap lingkungan organisasi terutama lingkungan non-fisik organisasi. Kondisi yang ada

dalam lingkungan organisasi ditanggapi secara subjektif dalam perseptual mereka, sebagian anggota organisasi merasakan sangat menyenangkan bekerja di dalam organisasi ini tapi ada juga sebagian dari mereka yang merasa tidak senang (Yuwono, 2005).

Berbagai penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara iklim organisasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang lain menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ivery (2003) menemukan adanya pengaruh iklim organisasi dan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) pada performa kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada unit pembuat keputusan (*decision making units*) pada bagian *branch director* pada beberapa bank, bagian *assembly* pada perusahaan dan bagian penjualan pada bisnis retail. hasilnya menunjukkan korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada bidang tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif (2005) menyatakan

adanya korelasi positif antara budaya organisasi dan iklim komunikasi dengan kualitas kinerja pada dosen IAIN Sunan Ampel Surabaya. Kondusifitas budaya organisasi dan iklim komunikasi yang baik membuat dosen lebih termotivasi meningkatkan kualitas kinerjanya (Arif, 2005).

Basir (2005) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja kelompok pada karyawan *PT. Garuda Maintenance Facility*. Terlihat bahwa berbagai dimensi dalam iklim organisasi mempengaruhi kepuasan para karyawan terhadap hubungan sosial dengan atasannya dan kepuasan terhadap pemanfaatan kemampuan mereka. Adanya hubungan kerja yang positif atasan dan bawahan membuat pelaksanaan peraturan organisasi menjadi lebih baik dan menyenangkan. Hal ini memberi dampak pada peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan dari salah seorang pengelola Politeknik Negeri Semarang menyatakan bahwa kondisi iklim organisasi yang ada di sana cukup kondusif didukung oleh hasil survei dan observasi yang menunjukkan bahwa iklim organisasi

di Polines dinilai cukup bagus. Namun demikian kondisi iklim organisasi yang positif tersebut tidak diikuti dengan munculnya perilaku di luar peran kerja yang positif pada para dosen.

Kondisi tersebut memunculkan pertanyaan tentang faktor apa yang dapat menyebabkan munculnya perilaku di luar peran kerja pada dosen. Mengacu pada beberapa hasil penelitian diatas penulis mencoba untuk menghubungkan antara variabel iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*). Apakah memang terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut dan bagaimana sifat dari hubungan itu. Untuk lebih meyakinkan akan ada tidaknya hubungan tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

B. Rumusan Permasalahan

Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui secara empiris

hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja pada dosen Politeknik Negeri Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat teoretis

- a. Menambah khasanah penelitian di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi yaitu mengenai pengaruh iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*).
- b. Menjadi dasar atau acuan untuk penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan variabel di atas.

Manfaat praktis

Bermanfaat bagi lembaga perguruan tinggi atau organisasi lain yang ingin meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengupayakan munculnya perilaku di luar peran kerja dalam organisasi. Dengan menciptakan iklim organisasi yang positif diharapkan dapat memunculkan perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*) yang bermanfaat bagi efektivitas organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PERILAKU DI LUAR PERAN KERJA

1 Pengertian Perilaku Di Luar Peran Kerja

Perilaku karyawan di tempat kerjanya dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis, perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas resminya (*in-role behavior*), dan perilaku di luar peran resmi (*extra-role behavior*) (Pareke, 2004). Perilaku *extra-role* sangat penting artinya bagi keefektifan organisasi, yang dalam jangka panjang berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Perilaku organisasi di luar peran kerja disebut sebagai *extra-role behavior* atau perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yaitu perilaku individu yang melebihi *job description* dalam tugasnya, melakukan pekerjaan diluar perannya dalam organisasi yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi dan berakibat positif terhadap efektivitas organisasi.

Organ, dkk (2005) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Podsakoff, dkk (2000) *OCB* merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan berdampak pada penilaian kinerja. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. *OCB* sangat diperlukan dalam sudut pandang organisasional karena perilaku-perilaku yang termasuk dalam *OCB* meningkatkan penggunaan sumberdaya dan menurunkan kebutuhan mekanisme pengendalian yang lebih formal dan

tidak membutuhkan banyak biaya (Organ,1999, Podsakoff dan McKenzie,1996).

Konsep *OCB* diinspirasi oleh perilaku karyawan yang melebihi peran kerja yang diatur dalam *job description* mereka. Organ dan Kovonsky (dalam Yuwono, 2005) mengkategorikan *OCB* ke dalam perilaku altruisme, patuh, menghormati, berinisiatif membantu rekan kerja, tidak membuang-buang waktu kerja, mampu bekerja lebih baik tanpa harus diawasi atasan dan mampu memberi ide gagasan atau nasehat kepada rekan kerja.

Smith (dalam Organ, 2005) mengemukakan beberapa item perilaku yang merepresentasikan perilaku di luar peran kerja (*OCB*) antara lain membantu menggantikan pekerjaan rekan kerja disaat mereka absen, datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, melakukan pekerjaan yang lebih dari tuntutan minimal pekerjaan, mengambil inisiatif untuk membimbing rekan kerja yang masih baru, membantu rekan kerja saat beban pekerjaan mereka berlebihan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*) atau *OCB* adalah perilaku positif dalam organisasi di luar deskripsi peran kerja, terkadang tidak terlihat jelas, bersifat sukarela dan tidak menghasilkan imbalan (*reward*) secara formal namun banyak memberikan kontribusi untuk organisasi. Perilaku ini tidak harus dimiliki oleh setiap karyawan dan tidak ada sanksi khusus bagi karyawan yang tidak menampilkan perilaku tersebut. Namun kemunculan perilaku tersebut sangat diharapkan oleh setiap jenis organisasi.

2. Manfaat Perilaku Di Luar Peran Kerja Dalam Organisasi

Implikasi *OCB* pada individu dan fungsi kelompok dalam organisasi telah diuji dengan beberapa penelitian tentang perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*) hubungannya dengan efektivitas fungsi organisasi. Menurut Organ (1999) untuk memahami bagaimana individu berkontribusi terhadap organisasi kita harus melihat bukan hanya bagaimana ia melakukan tugas peran kerjanya melainkan juga memahami atau melihat bagaimana individu memberikan nilai tambah bagi

organisasi yakni dengan menampilkan perilaku di luar peran kerja.

Penelitian tentang perilaku di luar peran kerja ini didasari oleh paradigma yang mengatakan bahwa individu yang mengalami kepuasan kerja produktivitas dalam bekerja lebih baik. Terdapat beberapa alasan mengapa perilaku di luar peran kerja ini dapat memberi manfaat pada organisasi. berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap peningkatan performa organisasi (Organ, Podsakoff & Mckenzie, 2005) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok. Suatu kebiasaan positif yang menguntungkan bila dikembangkan dalam lingkungan kerja organisasi.

b. Meningkatkan produktivitas manajerial

Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas suatu unit kerja.

c. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi

Jika karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah berkaitan dengan pekerjaan dan hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer maka manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, konsekuensinya manajer dapat memanfaatkan waktunya menyelesaikan tugas lain. Hal ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.

d. Menghemat energi untuk memelihara fungsi kelompok.

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, dan kerekatan atau kohesivitas kelompok, sehingga pimpinan organisasi tidak

perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* dengan cara mencegah terjadinya konflik antar sesama rekan kerja akan menghindarkan munculnya masalah dalam organisasi yang menghabiskan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

- e. Membantu dalam mengkoordinasi kegiatan-kegiatan organisasi

Berpartisipasi aktif dalam pertemuan akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi penting yang harus diketahui oleh anggota organisasi.

- f. Meningkatkan komitmen pada organisasi

Dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

g. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu menyelesaikan tugas karyawan yang berhalangan hadir di tempat kerja atau mempunyai beban kerja berat dapat mempertahankan stabilitas kerja. Perilaku *conscientious* dengan cara memenuhi standar kerja minimal dan menjalankan peraturan organisasi akan berdampak pada tingkat kinerja yang konsisten.

Manfaat perilaku di luar peran kerja pada individu adalah pada pengaruhnya terhadap penilaian kinerja. Suatu penilaian kinerja yang baik oleh pemimpin atau atasan diberikan atas diri karyawan yang mau menampilkan perilaku tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff, McKenzie, dan Paine memperlihatkan bahwa OCB menyumbangkan terhadap evaluasi pemimpin 43% (dalam Organ 1999).

3. Beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku di luar peran kerja

Perilaku di luar peran kerja tidak muncul begitu saja tanpa adanya peristiwa atau situasi yang memicunya karena perilaku ini tidak muncul dalam deskripsi peran kerja dan tidak

berdampak langsung pada sistem imbalan yang. Penelitian mengenai hal ini masih dikembangkan hingga sekarang. Berdasarkan hasil beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*) dengan variabel-variabel berikut:

a. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

Penelitian ini didasari oleh paradigma bahwa kepuasan berpengaruh pada performa kerja individu. Menurut Organ, dkk (2005) bahwa semakin individu mengalami kepuasan kerja dalam organisasi (termasuk dalam hal imbalan dan hubungan dengan rekan kerja maupun atasan) mereka akan semakin menunjukkan kinerja yang lebih baik secara pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh Jahangir, dkk menemukan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi menampilkan perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*) dengan lebih baik.

b. Persepsi terhadap keadilan organisasi

Perasaan bahwa organisasi tidak mampu berbuat adil terhadap karyawan dapat menurunkan motivasi, mengurangi kepuasan kerja, dan memicu perilaku negatif dalam organisasi

seperti penarikan diri dari organisasi, peningkatan stress kerja dan burnout. Jika karyawan merasa apa yang dia kerjakan dihargai dengan imbalan yang menurut mereka layak mereka akan memiliki persepsi positif terhadap keadilan organisasi sehingga mereka mau mempertahankan standar kerja. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Setiap anggota memiliki hak kesempatan yang sama dalam pengambilan kebijakan dan penetapan aturan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wong dan Mun (2004) pada 295 supervisor dan 253 karyawan *Joint Ventures* dan *State Owned Enterprises* di Hongkong menemukan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan distributif dan prosedural mempengaruhi tingkat kepercayaan terhadap organisasi.

c. komitmen organisasi

Komitmen organisasi menekankan pada proses identifikasi individu dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu, komitmen

organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif, melainkan lebih bermakna hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha untuk mengidentifikasi nilai dan tujuan dirinya dengan nilai dan tujuan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam keorganisasian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi, sehingga memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan (Freund, 2004).

d. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang mengajarkan pada anggota atau anak buah akan pentingnya pencapaian suatu hasil kerja yang baik, dan bekerja sebagai sarana untuk memenuhi hirarki kebutuhan yang lebih tinggi, serta menanamkan nilai bahwa tujuan organisasi lebih utama daripada kepentingan individu (Wanghui. 2001). Dalam kepemimpinan transformasional dikembangkan suatu kedekatan hubungan antara pemimpin dengan anggotanya berdasarkan pada kepercayaan dan komitmen bersama. Dampak yang

ditimbulkan oleh kepemimpinan transformasional ini adalah meningkatnya perilaku di luar peran kerja karena pemimpin mendorong anggotanya untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dan mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki individu dalam melakukan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Wanghui, Keneth Law dan Wang Duan (2001) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan perilaku di luar peran kerja.

Dampak yang ditimbulkan oleh kepemimpinan transformasional ini adalah meningkatnya perilaku di luar peran kerja karena pemimpin mendorong anggotanya untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dan mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki individu dalam melakukan tugasnya. Bass (dalam Wanghui, 2001) menjelaskan fungsi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan kedalam tiga cara yaitu:

1. Meningkatkan kesadaran anggota akan pentingnya nilai dan pencapaian hasil kerja yang baik.

2. Mengajarkan pada individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingannya sendiri.
3. Mendorong individu dalam memenuhi hirarki kebutuhan yang lebih tinggi lewat pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wanghui, Keneth Law dan Wang Duan (2001) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan perilaku di luar peran kerja. penelitian dilakukan pada 119 manager di Northeast PRC.

4. Dimensi Dalam Perilaku Di Luar Peran Kerja

Para peneliti menggunakan dimensi dan ukuran yang berbeda-beda atas konstruk OCB. Seperti yang terlihat pada tabel , lebih dari 10 dimensi OCB yang telah dikemukakan dan diuji ke dalam penelitian empiris (Pareke, 2004).

Tabel 2
Konseptualisasi dimensi-dimensi OCB dalam penelitian terdahulu

No.	Penelitian	Dimensi OCB
1	Podsakoff dkk. (1996;2000)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i>
2	Kidwell dkk. (1997)	1. <i>Conscientiousness</i> 2. <i>Courtesy</i>
3	Tang dan Ibrahim (1998)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Compliance</i>
4	Van Dyne dkk. (1999)	1. <i>Loyalty</i> 2. <i>Obedience</i> 3. <i>Participation</i>
5	Van Dyne dan Ang (2000)	<i>Helping Behavior</i>

6	Allen dkk. (2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Conscientiousness</i> 2. <i>Sportsmanship</i> 3. <i>Civic Virtue</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Altruism</i>
7	Coleman dan Borman (2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Interpersonal Altruism</i> 2. <i>Interpersonal Conscientiousness</i> 3. <i>Organizational Loyalty</i> 4. <i>Organizational Compliance</i> 5. <i>Job/Task Conscientiousness</i> 6.
8	Rioux dan Penner (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Civic virtue</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Sportsmanship</i>
9	Bachrach dkk. (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Helping</i> 2. <i>Sportsmanship</i> 3. <i>Civic virtue</i>
10	Bettencourt dkk. (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Loyalty</i> 2. <i>Service Delivery</i> 3. <i>Participation</i>

Sumber: Pareke (2004)

Pareke (2004) melakukan pengujian ulang terhadap konstruk *organizational citizenship behavior* menggunakan metode analisis faktor. Hasil analisis faktor menyimpulkan bahwa terdapat 12 dimensi dalam *organizational citizenship behavior* :

a. Loyalty

Kesetiaan, dedikasi, membanggakan organisasi pada pihak luar, tetap bertahan meski menghadapi situasi yang sulit.

b. Obedience

Ketaatan, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, selalu mengikuti prosedur organisasi.

c. Cheerleading

Memberi dukungan dan semangat pada rekan kerja. Mengajak rekan kerja untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja dan prestasi kerja mereka.

d. Taking charge

Melakukan perbaikan, selalu mencari ide-ide untuk meningkatkan operasional organisasi. Berusaha mencari cara yang lebih efektif dengan tujuan meningkatkan efisiensi.

e. Courtesy

Berusaha mencegah timbulnya masalah dalam organisasi, membantu rekan kerja menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, menyesuaikan perubahan dalam organisasi.

f. Conscientiousness

Melakukan pekerjaan dengan teliti, menyelesaikan pekerjaan dengan standard profesional.

g. Compliance

Memberi bantuan sukarela kepada rekan kerja secara personal bagi yang membutuhkan.

h. Civic virtue

Kerterlibatan konstruktif dan bertanggungjawab terhadap kemajuan organisasi.

i. Sportmanship

Kemauan mentoleransi keadaan organisasi yang kurang menyenangkan tanpa mengeluh atau menyalahkan rekan maupun atasan.

j. Altruism

Membantu mengatasi pekerjaan rekan kerja yang membutuhkan bantuan, memberi bimbingan pada karyawan baru, dan menggantikan sementara tugas teman yang sedang berhalangan / absen.

k. Participation

Menunjukkan ketertarikan, ikut terlibat dan berpartisipasi dalam urusan organisasi. Berbicara pada pertemuan-pertemuan organisasi.

l. Peace making

Menunjukkan tindakan dalam meringankan konflik antar rekan kerja, sesama karyawan yang berkonflik.

Organ, dkk (1999) mengidentifikasi lima dimensi dalam variabel perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*) yaitu:

- a. *Helping/altruism*. Merupakan kategori perilaku yang dilakukan dengan kebebasan untuk memilih yang tujuannya adalah memberi bantuan tertentu di dalam organisasi sesuai dengan masalah tugas yang relevan. Organ (1999) memberikan contoh, seorang karyawan membantu

karyawan lainnya untuk mengerjakan tugas-tugasnya yang ketinggalan karena ia sakit.

- b. *Sportmanship*. Kesiediaan untuk mentoleransi kondisi yang jauh dari ideal tanpa melakukan komplain yang menjatuhkan organisasi. Penekanan pada aspek positif organisasi daripada aspek negatif dari organisasi. Kurangnya *sportmanship* dalam suatu organisasi akan mengakibatkan rendahnya iklim kerjasama dan membuat iklim kerja menjadi tidak menarik.
- c. *Civic Virtue*. Didefinisikan sebagai keterlibatan karyawan di dalam kehidupan politik organisasi, perilaku individu yang mengindikasikan bahwa ia bertujuan untuk berpartisipasi, terlibat di dalam organisasi dan berfokus terhadap hidup organisasi. *Civic Virtue* juga meliputi tindakan individu dalam memberikan saran yang membangun tentang bagaimana kerja kelompok atau tim dapat diperbaiki keefektifannya serta merupakan kehadiran dan keaktifan dalam berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan dalam organisasi.

- d. *Conscientiousness*. Perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki oleh organisasi. Misalnya, datang. tepat waktu atau lebih awal, menggunakan waktu kerja seefisien mungkin, bekerja dengan teliti dan sebagainya.
- e. *Courtesy*. Meliputi segala perilaku yang dilakukan dalam membantu orang lain untuk mencegah terjadinya masalah, segala tindakan untuk mengurangi terjadinya masalah, memberikan ulasan kemajuan dan informasi-informasi yang penting bagi organisasi.

Beberapa dari dimensi yang disebutkan diatas memiliki pengertian operasional yang hampir mirip antara lain yaitu:

Dimensi *Loyalty* yang berarti kesetiaan, dedikasi, membanggakan organisasi pada pihak luar, tetap bertahan meski menghadapi situasi yang sulit, definisi tersebut hampir mirip dengan *sportmanship* yaitu mentoleransi keadaan yang kurang menyenangkan dalam organisasi, dan tidak mengeluhkan keadaan dalam organisasi.

Obedience yang berarti kepatuhan terhadap aturan, mengikuti prosedur dalam organisasi sesuai dengan dimensi *conscientiousness*, yakni memenuhi syarat minimal peran kerja dalam organisasi.

Taking charge berarti melakukan perbaikan, selalu mencari ide-ide untuk meningkatkan operasional organisasi, berusaha mencari cara yang lebih efektif dengan tujuan meningkatkan efisiensi, sedangkan *participation* berarti terlibat dan berpartisipasi dalam urusan organisasi. Kedua dimensi tersebut sesuai dengan dimensi *civic virtue* yakni tindakan individu dalam organisasi untuk memperbaiki efektivitas kinerja dan terlibat dalam kehidupan politik organisasi.

Peace Making adalah menunjukkan tindakan dalam meringankan konflik antar rekan kerja, sesama karyawan yang berkonflik. Dimensi ini sesuai dengan dimensi *courtesy* yakni mencegah dan menghindarkan terjadinya konflik dengan sesama rekan kerja.

Compliance dan *Cheerleading* yang berarti membantu dan memberi semangat untuk rekan kerja sesuai dengan dimensi

helping/altruism yang artinya perilaku membantu rekan kerja. Berdasarkan analisis diatas maka untuk mengukur perilaku di luar peran kerja dalam penelitian ini dengan menggunakan skala berdasarkan pada dimensi menurut Organ,dkk (1999)

B. IKLIM ORGANISASI

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim ditinjau dari Bahasa Yunani berarti lereng (*slope*) atau derajat kemiringan bumi antara garis ekuator dengan kutubnya, sedangkan dari ilmu Meteorologi berarti kondisi atmosfer yang melingkupi suatu tempat, digambarkan melalui elemen-elemen temperatur, kelembaban, tekanan udara dan faktor lingkungan lainnya. Iklim tidak dapat dilihat atau di sentuh tapi dapat dirasakan oleh orang di sekelilingnya, begitu juga dalam suatu organisasi, iklim organisasi dirasakan oleh semua anggota didalamnya.

Secara umum iklim organisasi diartikan sebagai persepsi terhadap lingkungan organisasi baik secara individu maupun kelompok (Patterson, 2004).

Persepsi merupakan suatu proses pembuatan penilaian (*judgement*) atau membangun kesan (*impressions*) mengenai berbagai macam hal yang terdapat didalam lapangan penginderaan seseorang (Sarwono, 1999). Begitu luasnya batasan tentang lingkungan organisasi membuat pengertian iklim organisasi menjadi sangat bervariasi, dan sering dikhususkan pada bidang-bidang yang lebih spesifik.

Hellriegel dan Slocum (dalam Muchinsky, 1991) menjelaskan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat yang dipersepsi sebagai bagian dari organisasi dan subsistem antar anggota dengan lingkungannya.

Muchinsky (1991) organisasi dibedakan berdasarkan iklimnya dimana iklim organisasi merupakan atribut bagi dari organisasi. Iklim organisasi seperti kepribadian bagi individu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Masing-masing organisasi memiliki norma, aturan, nilai yang mempengaruhi dan membatasi perilaku yang dapat diterima dalam organisasi.

Hart, dkk. (2000) menjelaskan iklim organisasi adalah persepsi individu tentang keadaan organisasi yang meliputi tujuh aspek berbeda yakni pengharapan dan penghargaan, kesesuaian tujuan, kejelasan aturan, kepemimpinan yang suportif, proses pengambilan keputusan yang melibatkan anggota, interaksi yang profesional, dan pertumbuhan profesional. Persepsi umum mengenai organisasi dapat berpengaruh terhadap interaksi antar individu dalam organisasi, sikap terhadap pekerjaan, dan respon afektif terhadap lingkungan organisasi.

Litwin (dalam Steers, 1985) mendefinisikan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat yang dapat diukur dari situasi lingkungan organisasi yang terbentuk pada persepsi secara kolektif anggota-anggotanya.

Brown & Leigh (1996) berpendapat bahwa iklim organisasi lebih merupakan atribut individual daripada atribut organisasi karena persepsi masing-masing individu bisa berbeda tergantung pada nilai, kebiasaan, dan kontribusi masing-masing terhadap organisasi.

Davis dan Newstrom (1994) mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan manusia di dalam mana para pegawai melakukan pekerjaannya. iklim organisasi merupakan konsep sistem yang dinamis dimana masing-masing organisasi menciptakan budaya tradisi dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya. Setiap organisasi akan menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya. Menurutnya iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi yang sehat adalah aset bagi organisasi untuk jangka panjang.

Lebih lanjut Davis dan Newstrom (1994) menjelaskan bahwa konsep iklim organisasi adalah konsep yang mencerminkan keseluruhan kualitas gaya hidup suatu organisasi. Masing-masing organisasi berbeda dalam hal kualitas gaya hidup dan metode kerja yang dikembangkannya. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan maka kemungkinan besar dapat dicapai peningkatan prestasi kerja.

Steers (1985) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah

orientasi perseptual umum seseorang terhadap lingkungan sosial kerjanya, dengan kata lain iklim organisasi merupakan kesan-kesan yang menyeluruh yang bersifat obyektif dari seseorang tentang organisasi tempat karyawan bekerja.

Menurut Schneider (1990) lingkungan organisasi yang dimaksud berfokus pada proses, perilaku, yang menghasilkan imbalan dan dukungan dalam organisasi. Schneider (1990) mengemukakan bahwa pengukuran terhadap iklim organisasi akan berbeda-beda tergantung pada tujuan penelitian, dan pemilihan kriteria tertentu.

Konsep iklim organisasi tidak terlepas dari sifat yang terdapat di dalam suatu lingkungan kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi dilakukan baik secara sadar maupun tidak sadar dianggap mempengaruhi perilaku anggotanya. Dengan kata lain, iklim organisasi dapat dianggap sebagai "kepribadian" organisasi seperti yang dilihat dan dirasakan oleh para anggotanya. Organisasi yang bergerak dalam bidang yang sama dan melakukan hal sama bisa saja memiliki iklim organisasi yang berbeda

tergantung bagaimana mereka mempertahankan dan mengembangkan sistem sosial dan kebiasaan-kebiasaan dalam lingkungan internal organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa iklim organisasi adalah persepsi individu mengenai kondisi lingkungan internal organisasi yang dapat mempengaruhi cara individu melakukan pekerjaannya.

2. Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi dan membentuk iklim dalam sebuah organisasi (Patti, 2000) tiga faktor tersebut adalah: perbedaan individu masing-masing anggota (*individual differences*), karakteristik lingkungan eksternal organisasi, dan desain struktur dan kepemimpinan dalam organisasi.

a. Perbedaan individu (*Individual differences*)

Masing-masing karyawan memiliki sifat dan karakter kepribadian yang berbeda-beda dimana hal tersebut berpengaruh pada pengembangan nilai dan norma dalam organisasi dan mempengaruhi cara mereka berinteraksi dalam

organisasi. Dari interaksi antara masing-masing individu yang berbeda karakter ini membentuk pola interaksi dan sistem sosial tertentu yang khas dalam lingkungan organisasi.

Sebagai contoh organisasi yang terdiri dari banyak individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan mengembangkan suatu iklim kerja yang kompetitif, perfeksionis, dan dinamis. Sedangkan organisasi yang terdiri dari individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi mereka mengembangkan iklim organisasi yang harmonis, mengutamakan kebersamaan, dan suasana kerja suportif.

b. Faktor eksternal organisasi

Organisasi mengadopsi nilai-nilai yang berasal dari lingkungan eksternal kemudian dikembangkan dalam lingkungan internal organisasi. Organisasi akan memilih nilai-nilai mana yang akan mendukung keberhasilan dengan melihat bagaimana organisasi lain yang telah berhasil menerapkan nilai-nilai tersebut. Pengaruh eksternal ini juga dapat terjadi melalui masing-masing anggota yang juga menjadi bagian dari masyarakat sosial, berinteraksi dengan organisasi lain atau

lingkungan di luar organisasi.

c. Struktur dan kepemimpinan organisasi

Pengaruh struktur dan kepemimpinan terhadap iklim organisasi dirasakan oleh anggota melalui bagaimana sistem dalam organisasi tersebut memperlakukan anggotanya. Struktur organisasi meliputi sistem aturan, prosedur atau birokrasi dalam organisasi, sistem pemberian upah, proses pengambilan kebijakan, kejelasan deskripsi peran, tujuan, nilai dan kebiasaan-kebiasaan yang berkembang dalam organisasi. Karakteristik dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan akan membentuk pola interaksi dalam organisasi sehingga mempengaruhi iklim organisasi. Pengaruh ini pada keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan, penetapan tujuan aturan dan prosedur kebijakan sehingga lingkungan organisasi dipersepsi lebih adil dan suportif.

3. Dimensi dalam iklim organisasi

Iklim organisasi dapat berada pada suatu kontinum yang bergerak dari menyenangkan sampai kepada yang tidak menyenangkan (Davis & Newstrom, 1994). Istilah iklim

organisasi sering dihubungkan dengan seperangkat sifat atau atribut yang menggambarkan kumpulan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka dan begitu luasnya batasan dari lingkungan organisasi, hal tersebut memberi peluang pada munculnya perbedaan dimensi pengukuran iklim organisasi untuk setiap jenis organisasi yang berbeda.

Menurut Schneider (dalam Davidson, 2001) pengukuran organisasi akan berbeda menurut tujuan dan fokus penelitian masing-masing. Jelas sekali terlihat bahwa masing-masing organisasi menonjolkan dimensi yang bervariasi sebagai akibatnya banyak dibuat variasi model skala iklim organisasi dimana setiap skala didesain untuk lingkungan organisasi yang spesifik seperti iklim keamanan, iklim kesehatan, iklim inovasi, dan iklim pelayanan.

Litwin dan Stringer (dalam Steers, 1985) mengembangkan alat ukur iklim organisasi yang disebut *Litwin and Stringer organizational climate questionnaire(LOCQ)*. Pendekatan yang mereka gunakan adalah *Perceptual Measurement-Organizational Attribute*, dimana mereka mengatakan bahwa

iklim organisasi adalah serangkaian alat-alat dari lingkungan kerja yang diterima langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang berada dan bekerja di lingkungan tersebut serta diasumsikan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (dalam Steers, 1985) yaitu :

1. Struktur(*Structure*)

Merupakan pandangan anggotanya terhadap aturan, prosedur kebijaksanaan yang diberlakukan dalam organisasi, yang merupakan batasan-batasan yang diberikan oleh atasan atau organisasi terhadap anggota organisasi.

2. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Mengukur besarnya tanggung jawab yang dipercayakan kepada anggota organisasi, yang timbul karena tersedianya tantangan kerja, tuntutan untuk bekerja, serta kesempatan untuk menikmati prestasi. Faktor tantangan akan muncul dengan kuat dan berhubungan secara positif dengan pengembangan prestasi karyawan.

3. Kehangatan dan dukungan (*Warm and support*)

Menekankan adanya hubungan baik dalam situasi kerja. Adanya dukungan yang bersifat positif dan pertolongan kepada anggota dari pada pemberian penghargaan dan hukuman dalam situasi kerja, sehingga menumbuhkan rasa tentram dalam bekerja. Adanya kehangatan dan dukungan akan mengurangi kecemasan dalam bekerja.

4. Penghargaan (*Reward*)

Menekankan pada pemberian penghargaan dalam situasi kerja. Imbalan menunjukkan penerimaan terhadap perilaku, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan terhadap perilaku. Lingkungan kerja yang berorientasi pada pemberian imbalan daripada hukuman akan cenderung meningkatkan minat individu untuk bekerjasama dan berprestasi.

5. Konflik (*Conflict*)

Merupakan persepsi anggota terhadap kompetensi dan konflik-konflik dalam situasi kerja.

6. Standar kerja (*Standard*)

Merupakan persepsi anggota terhadap derajat pentingnya

hasil kerja yang harus dicapai dan penampilan kerja bagi organisasi dan kejelasan harapan organisasi terhadap penampilan kerja anggotanya dalam organisasi.

7. Identitas (*Organizational Identity*)

Menekankan pada derajat pentingnya loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi, apakah individu dapat merasakan suatu kebanggaan menjadi anggota organisasi tersebut atau tidak.

8. Pengambilan resiko (*Risk Taking*)

Merupakan persepsi anggota terhadap kebijakan organisasi tentang seberapa besar anggota diberi kepercayaan untuk mengambil resiko dalam membuat keputusan, yang timbul akibat diberikannya kesempatan untuk menyalurkan ide dan kreativitas.

Lebih lanjut Davis dan Newstorm (dalam Davis & Newstrom, 1994) mengungkapkan dimensi penting yang terdapat dalam iklim organisasi adalah:

a. Kualitas kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan ini diukur dari persepsi karyawan

yang berkenaan dengan kepemimpinan atasan, yakni kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, meliputi pemberian instruksi dalam melaksanakan tugas, kapan, dan bagaimana pekerjaan dilakukan, dan hasil yang akan dicapai. Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan meliputi: membantu kepentingan karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

b. Kejelasan tujuan organisasi

Hal ini diukur melalui persepsi karyawan mengenai tujuan organisasi yang dipandang sebagai arah yang jelas, yang dibuat untuk jangka pendek dan jangka panjang, serta dapat dijabarkan dalam kerja sehari-hari.

c. Keadilan kompensasi

Keadilan kompensasi diukur dari persepsi karyawan tentang keadilan terhadap imbalan yang diterimanya dalam organisasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

d. Tanggungjawab dan kepercayaan

Hal tanggungjawab dan kepercayaan ini diukur dari persepsi individu terhadap tanggungjawab dan kepercayaan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Tanggungjawab dan kepercayaan itu berupa kesempatan untuk menjadi "atasan" bagi dirinya sendiri. Selain itu organisasi juga memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengatur pekerjaannya.

e. Partisipasi

Tingkat partisipasi karyawan diukur berdasarkan persepsi individu mengenai tingkat peran serta karyawan dalam proses pengambilan putusan. Partisipasi merupakan peran serta bawahan dalam situasi kelompok yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi dalam pengambilan putusan.

f. Komunikasi

Pengukuran terhadap komunikasi berarti mengukur persepsi karyawan mengenai tingkat kapasitas individu atau kelompok untuk meminta atau memberikan informasi, kerjasama dalam mendefinisikan masalah dan mencari jalan keluarnya; termasuk di dalamnya adalah sikap terbuka

terhadap informasi dan membina hubungan yang baik antar karyawan.

Davidson dkk (2001) melakukan penelitian tentang iklim organisasi pada hotel bintang-empat dan bintang-lima di Australia dihubungkan dengan kualitas pelayanan dan burnout pada karyawan dengan memodifikasi dimensi iklim organisasi yang dibuat oleh Jones dan James pada tahun 1979. Menurut Davidson (2001) terdapat tujuh dimensi dalam pendekatan iklim organisasi:

g. Dukungan dan fasilitas:

Meliputi perencanaan dan koordinasi kerja, penekanan terhadap tujuan organisasi, keterbukaan dan kepedulian organisasi terhadap masalah dan kebutuhan karyawan serta kepercayaan dan umpan balik yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

h. Semangat profesionalisme organisasi

Meliputi kesempatan untuk berkembang dan belajar untuk meningkatkan kemampuan diri karyawan yang berguna

dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dan menjalankan tugas organisasi dengan lebih baik.

i. Konflik dan ambiguitas peran

Meliputi konflik antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi, keterbukaan dan ekspresi diri karyawan, efisiensi terhadap desain tugas, serta otonomi terhadap pelaksanaan tugas.

j. Tekanan dan aturan organisasi

Prosedur dan aturan organisasi yang harus dijalankan oleh setiap karyawan berdasarkan pengambilan keputusan yang ditetapkan oleh organisasi secara bersama-sama.

k. Tantangan dan otonomi tugas

Adanya keragaman tugas memberi tantangan untuk menyalurkan ide-ide karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. kesempatan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan untuk mengambil keputusan sendiri dan mengekspresikan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

l. Kerjasama dengan kelompok kerja

Hubungan yang hangat dan dukungan dari rekan kerja akan membentuk iklim dan suasana kerja yang hangat dan kondusif dalam kelompok kerjasehingga dapat meringankan beban kerja.

m. Standar kerja

Adanya tuntutan pencapaian hasil kerja oleh organisasi terhadap karyawan dipandang sebagai standar kerja yang penting bagi pengukuran kualitas kinerja karyawan.

Patterson (2004) mengembangkan suatu pengukuran baru terhadap variabel iklim organisasi secara multi-dimensi berdasarkan pada model empat-kuadran.

Kuadran pertama berfokus pada hubungan interpersonal dan keadaan internal individu. Dimensi dalam kuadran pertama:

- a. Kesejahteraan karyawan (*Employee welfare*) sejauhmana organisasi memperhatikan kesejahteraan individu dan peduli terhadap kebutuhan individu.

- b. Otonomi (*Autonomy*) desain kerja yang memberi kesempatan dan ruang gerak cukup luas kepada karyawan untuk memainkan peran kerjanya.
- c. Partisipasi (*Participation*) karyawan memiliki andil dalam pengambilan kebijakan organisasi.
- d. Komunikasi (*Communication*) kebebasan memberi dan memperoleh informasi dalam lingkungan korganisasi.
- e. Pengembangan diri (*Emphasis on training*) menekankan kepada pengembangan keahlian dan kualitas karyawan.
- f. Kepercayaan (*Integration*) tingkat kepercayaan dan kerjasama antar departemen dalam organisasi.
- g. Dukungan dari pimpinan (*Supervisory support*) sejauhmana karyawan merasa didukung dan dimengerti oleh atasan.

Kuadran kedua berfokus pada keadaan eksternal, kesiapan, perubahan, dan penyesuaian terhadap lingkungan luar. Dimensi dalam kuadran kedua:

- h. Fleksibilitas (*Flexibility*) berorientasi pada perubahan.
- i. Inovasi (*Innovation*) dukungan terhadap pendekatan yang inovatif, ide-ide baru dari karyawan.

- j. Kepekaan (*Outward focus*) sejauhmana kepekaan organisasi terhadap kepuasan pelanggan dan kebutuhan pasar.
- k. Refleksi (*Reflexivity*) kemampuan organisasi dalam mengadakan evaluasi yang objektif terhadap kinerja dan efektivitas organisasi.

Kuadran ketiga ber orientasi pada tujuan organisasi, nilai dan norma dalam organisasi. Dimensi dalam kuadran ketiga:

- l. Kejelasan tujuan (*Clarity of organizations goals*) sejauhmana tingkat kejelasan dalam menjabarkan tujuan organisasi.
- m. Usaha (*Effort*) seberapa keras usaha *karyawan* untuk mencapai tujuan organisasi
- n. Efisiensi kerja (*Efficiency*) *penekanan* terhadap efisiensi dan produktivitas kerja.
- o. Kualitas (*Quality*) memberi *penekanan* pada kualitas kerja.
- p. Tekanan (*Pressure to produce-tekanan*) untuk karyawan agar mencapai target.
- q. Umpan balik (*Performance feedback*) penilaian dan umpan balik terhadap perfomansi kerja.

Kuadran keempat menekankan pada kontrol perilaku dalam organisasi. Cara karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dimensi dalam kuadran keempat:

- r. Prosedur formal (*Formalization*) konsen pada aturan dan prosedur yang formal.
- s. Kebiasaan (*Tradition*) mempertahankan kebiasaan dan cara-cara lama dalam melaksanakan kerja.

Brown dan Leigh (dalam Patti, 2006) mengoperasionalkan iklim organisasi kedalam dua golongan yaitu keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis. Keamanan psikologis yaitu menekankan pada lingkungan organisasi yang menjamin bahwa karir dan posisi mereka dalam organisasi tidak terancam. Kebermaknaan psikologis mengacu pada perasaan bahwa mereka memperoleh nilai imbalan dari setiap investasi energi, fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja.

- a. Keamanan psikologis (*psychological safety*)

Kemampuan karyawan untuk mengembangkan diri tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan kariernya, indikatornya adalah:

1. Dukungan manajemen

Manajemen yang fleksibel dan bisa mendorong karyawan sehingga merasa bahwa mereka sendiri yang mengontrol penyelesaian pekerjaan mereka. Ini merupakan implikasi yang penting dalam keamanan psikologis. Manajemen yang mendukung memungkinkan karyawan untuk mencoba dan gagal tanpa rasa takut melakukan kesalahan. Kebebasan yang dirasakan karyawan ini akan meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka dalam bekerja tanpa harus dengan pengawasan yang ketat.

2. Kejelasan (clarity)

Aturan organisasi yang jelas akan membantu karyawan berperilaku secara lebih konsisten, bekerja dengan lebih nyaman dan lebih dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka karena adanya kepastian norma-norma dan aturan bekerja dalam perusahaan.

3. Ekspresi diri (*self expression*)

Mengacu pada kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk menyampaikan kebenaran perasaan berkaitan dengan peran dan pelaksanaan tugas. kondisi ini memudahkan karyawan dalam proses internalisasi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

b. Kebermaknaan psikologis (*psychological meaningfulness*)

Perasaan bahwa mereka memperoleh nilai imbalan dari setiap investasi energi, fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja. jika karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan menghasilkan manfaat dan hasil imbalan yang sesuai. indikator kebermaknaan psikologis:

1. Tanggungjawab terhadap pekerjaan

Kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat penting artinya bagi aktualisasi diri karyawan. persepsi individu terhadap arti bekerja akan berpengaruh pada proses dan hasil kerja serta proses identifikasi peran kerja karyawan.

2. Pengakuan dan penghargaan

Karyawan merasa yakin bahwa organisasi menghargai dan mengakui usaha dan kontribusinya dalam meningkatkan kebermaknaan kerja. Gaji atau imbalan yang layak merupakan salah satu wujud pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

3. Tantangan

Pekerjaan memberikan tantangan yang penting dalam perkembangan diri individu. Pekerjaan yang menantang secara psikologis menumbuhkan motivasi, kreativitas serta menuntut kemampuan skill sehingga karyawan dituntut untuk menginvestasikan sumber-sumber fisik, kognitif, dan emosional yang lebih besar untuk pekerjaannya. Tantangan memberi kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri agar lebih berpengalaman dan matang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Masing-masing pengukuran yang dikemukakan oleh beberapa tokoh diatas terdapat beberapa kesamaan dimensi dalam mengoperasionalisasikan variabel iklim organisasi. Menurut Schneider (dalam Davidson, 2001) pengukuran iklim

organisasi pada masing-masing organisasi yang berbeda menonjolkan dimensi yang berbeda sesuai dengan karakteristik dari organisasi tersebut. Sebagai akibatnya dimensi pengukuran terhadap variabel iklim organisasi ini juga bervariasi.

Untuk menentukan pengukuran iklim organisasi dalam penelitian ini perlu dilakukan analisis pada masing-masing dimensi yang sudah dikemukakan diatas sehingga didapatkan suatu dimensi pengukuran yang dapat menggambarkan keseluruhan dari konstruk variabel iklim organisasi.

Berdasarkan operasionalisasi dari masing-masing dimensi iklim organisasi diatas maka dapat disimpulkan menjadi enam dimensi yang menggambarkan konstruk variabel iklim organisasi secara utuh dan menyeluruh yaitu:

3. Kejelasan aturan dan struktur organisasi

Merupakan persepsi karyawan mengenai bagaimana aturan, prosedur dan kebijaksanaan diberlakukan dalam organisasi, tentang batasan-batasan yang diberikan oleh organisasi terhadap anggota, persepsi mengenai kejelasan tujuan organisasi yang dapat dijabarkan dalam kerja sehari-hari, serta

adanya kesesuaian antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

Struktur meliputi perencanaan dan koordinasi, penekanan terhadap tujuan organisasi, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, keterbukaan dan kepedulian organisasi terhadap masalah dan kebutuhan karyawan serta umpan balik yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Kejelasan meliputi persepsi terhadap deskripsi peran kerja, aturan dan kejelasan harapan organisasi terhadap anggotanya dalam organisasi. Aturan organisasi yang jelas akan membantu karyawan berperilaku secara lebih konsisten, bekerja dengan lebih nyaman dan lebih dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

Dimensi tersebut mewakili dimensi iklim organisasi antara lain: dimensi kejelasan tujuan organisasi, partisipasi (Davis & Newstrom, 1994), kejelasan (Brown & Leigh dalam Patti, 2000), struktur (Litwin dalam Steers, 1985), tekanan dan aturan organisasi (Davidson, 2001), kejelasan tujuan, partisipasi, usaha, dan prosedur formal (Patterson, 2004).

4. Pengakuan dan penghargaan yang adil

Menekankan pada pengakuan atas usaha dan kontribusi yang sudah diberikan karyawan terhadap organisasi serta keadilan dalam pemberian penghargaan atau imbalan. Keadilan kompensasi diukur dari persepsi karyawan tentang keadilan terhadap imbalan yang diterimanya dalam organisasi sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Gaji atau imbalan yang layak merupakan salah satu wujud pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Sejahumana organisasi memperhatikan kesejahteraan individu dan peduli terhadap kebutuhan individu berdampak pada kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi tersebut dinilai mewakili dimensi iklim organisasi yaitu: dimensi pengakuan dan penghargaan (Brown & Leigh dalam Patti, 2000), reward (Litwin dalam Steers, 1985), keadilan kompensasi (Davis & Newstrom, 1994), *employee welfare* (Patterson, 2004).

5. Profesionalisme

Profesionalisme diukur dari tanggung jawab yang dipercayakan kepada anggota organisasi, tersedianya tantangan kerja, tuntutan dalam bekerja, serta kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kualitas. Tanggungjawab dan kepercayaan yaitu berupa kesempatan dan wewenang kepada karyawan untuk mengatur pekerjaannya. Tuntutan berupa harapan untuk memenuhi standar minimal yang sudah disepakati dalam menjalankan peran kerjanya. Adanya faktor tantangan dalam pekerjaan secara psikologis menumbuhkan motivasi, kreativitas serta menuntut kemampuan skill sehingga individu dituntut untuk menginvestasikan sumber-sumber fisik, kognitif, dan emosional yang lebih besar untuk pekerjaannya.

Dimensi profesionalisme mewakili dimensi iklim organisasi diantaranya yaitu dimensi semangat profesionalisme, standar kerja, tantangan dan otonomi tugas (Davidson, 2001), tanggungjawab dan kepercayaan (Davis & Newstrom, 1994), tanggungjawab, standar kerja dan pengambilan resiko (Litwin dalam Steers, 1985), tanggungjawab terhadap pekerjaan;

tantangan (Brown & Leigh dalam Patti, 2006), kualitas, tekanan, kepercayaan dan pengembangan diri (Patterson, 2004).

6. Hubungan interpersonal

Menekankan adanya hubungan baik dengan sesama rekan kerja, adanya dukungan yang bersifat positif, serta adanya kehangatan yang akan mengurangi kecemasan dalam bekerja. Bagaimana persepsi individu terhadap konflik-konflik dalam hubungannya dengan situasi kerja, kapasitas individu atau kelompok untuk meminta atau memberikan informasi, kerjasama dalam mendefinisikan masalah dan mencari jalan keluarnya, termasuk di dalamnya adalah sikap terbuka terhadap informasi. Hubungan yang hangat dan dukungan dari rekan kerja akan membentuk iklim kerja yang kondusif dalam organisasi sehingga dapat meringankan beban kerja.

Dimensi tersebut mewakili dimensi iklim organisasi diantaranya: dimensi kehangatan dan dukungan, konflik (Litwin dalam Steers, 1985), kerjasama dengan kelompok kerja (Davidson, 2001), komunikasi (Davis & Newstrom, 1994), komunikasi (Patterson, 2004).

7. Fasilitas dan dukungan

Sejauhmana karyawan merasa didukung dan dimengerti oleh pemimpin atau organisasi. Manajemen yang mendukung memungkinkan karyawan untuk mencoba dan gagal tanpa rasa takut melakukan kesalahan. Kebebasan yang dirasakan karyawan ini akan meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka dalam bekerja. Dimensi tersebut mencakup atau mewakili dari dimensi dukungan dan fasilitas (Davidson, 2001), dukungan manajemen (Brown & Leigh dalam Patti, 2000), supervisory support (Patterson, 2004), kualitas pemimpin (Davis & Newstrom, 1994), kehangatan dan dukungan (Litwin dalam Steers, 1985).

8. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Manajemen yang fleksibel dan bisa mendorong karyawan sehingga merasa bahwa mereka sendiri yang mengontrol penyelesaian pekerjaan mereka. Fleksibilitas berorientasi pada perubahan. Desain kerja yang memberi kesempatan dan ruang gerak cukup luas kepada karyawan untuk memainkan peran kerjanya, dukungan terhadap pendekatan yang inovatif, ide-ide

baru dari karyawan. Fleksibilitas mengacu pada kebebasan karyawan untuk menyampaikan kebenaran perasaan berkaitan dengan pelaksanaan peran kerjanya. Kondisi ini memudahkan karyawan dalam proses internalisasi nilai-nilai organisasi dan merefleksikan penerimaan serta identifikasi terhadap aturan-aturan organisasi.

Dimensi fleksibilitas ini mencakup dan mewakili dari dimensi iklim organisasi yaitu dimensi ekspresi diri (Brown & Leigh dalam Patti, 2006), otonomi, fleksibilitas, inovasi, dan kepekaan (Patterson, 2004).

Selanjutnya untuk mengukur variabel iklim organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala yang dibuat berdasarkan pada dimensi iklim organisasi menurut Davidson (2001), Patterson (2004), Litwin dan Stringer (dalam Steers, 1985), Davis dan Newstrom (1994) dan Brown & Leigh (dalam Patti, 2000) yang tercakup dalam enam dimensi berikut:

- a. Kejelasan aturan dan struktur organisasi
- b. Fasilitas dan dukungan
- c. Pengakuan dan penghargaan yang adil

- d. Profesionalisme
- e. Hubungan interpersonal
- f. Fleksibilitas

C. Keterkaitan antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Di Luar Peran Kerja

Dalam sebuah organisasi faktor yang sangat menentukan adalah faktor sumber daya manusia karena individu secara langsung akan mempengaruhi kinerja kelompok. Efektivitas sebuah organisasi bergantung pada bagaimana perilaku setiap individu yang ada di dalamnya. Perilaku individu dalam organisasi yang sesuai dengan peran dan fungsinya memberi kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Perilaku yang sesuai dengan deskripsi peran kerja dan diatur dalam sistem imbalan adalah perilaku di dalam peran kerja (*in-role behavior*), sedangkan perilaku organisasi yang tidak diatur dalam sistem imbalan dan deskripsi peran kerja disebut dengan perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*).

Perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*) ini bersifat bebas dan tidak memaksa. Dengan kata lain bahwa individu

dalam organisasi tidak akan mendapatkan sanksi, hukuman ataupun denda jika tidak melakukannya dan tidak mengakibatkan reward atau imbalan secara formal jika melakukannya. Meskipun begitu kemunculan perilaku ini sangat diharapkan bagi setiap organisasi karena sangat bermanfaat untuk menjaga sistem sosial dalam organisasi. Organisasi hanya bisa berusaha untuk memberi stimulasi dengan menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat memicu munculnya perilaku tersebut dari anggotanya.

Menurut Lewin (dalam Sarwono, 1999) setiap perilaku (*behavior*) merupakan fungsi dari diri pribadi (*person*) dan lingkungan (*environment*), $B = f(P \times E)$. Pandangan ini didasari oleh konsep "gestalt" dalam psikologi yang memandang bahwa eksistensi bagian-bagian atau unsur-unsur tidak bisa terlepas satu sama lainnya. Demikian dalam mempelajari perilaku individu, kita tidak bisa melihat individu itu sendiri, lepas dari konteks lingkungan di mana individu tersebut berada. Pemahaman atas perilaku individu senantiasa harus dikaitkan dengan konteks lingkungan di mana perilaku tertentu

ditampilkan.

Di lingkungan organisasi misalnya, individu didalamnya cenderung berperilaku sesuai dengan situasi dan iklim organisasi secara menyeluruh. Iklim organisasi meliputi keseluruhan dari pengalaman individu dalam organisasi dimana pengalaman-pengalaman itu membentuk suatu pola tingkahlaku tertentu yang menjadi aturan tidak tertulis sebagai dasar bagi individu untuk berperilaku di dalam lingkungan organisasi. Berdasarkan pandangan ini perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*) dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap lingkungan internal organisasi atau iklim organisasi.

Hubungan perilaku dengan iklim organisasi dapat dilihat melalui pendekatan behavioristik yaitu menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*). Berdasarkan teori ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Imbalan

merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi. Jadi perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan. Teori pertukaran sosial melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi.

Berdasarkan keyakinan tersebut Homans (1992) dalam bukunya *"The Huma Group"*, mengeluarkan beberapa proposisi dan salah satunya berbunyi *"Makin tinggi **nilai hasil** suatu perbuatan bagi seseorang, makin besar pula kemungkinan perbuatan tersebut diulangnya kembali"*. Bagi Homans, prinsip

dasar pertukaran sosial adalah "*distributive justice*" - aturan yang mengatakan bahwa sebuah imbalan harus sebanding dengan investasi.

Dalam organisasi perilaku individu berkaitan dengan peran kerjanya dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memandang dan memperlakukan mereka, apakah lingkungan organisasi sudah mampu memenuhi kebutuhan dasar setiap individu didalamnya sesuai harapan atau belum. Hal ini mempengaruhi persepsi individu tersebut dan selanjutnya berimbas pada bagaimana individu menjalankan pekerjaannya.

Dari uraian diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh pada perilaku dalam lingkungan kerja tersebut, sedangkan perilaku individu dalam sebuah organisasi sangat menentukan efektivitas organisasi. Semakin baik iklim organisasi maka semakin antusias individu dalam menjalankan perannya dan semakin tinggi perilaku di luar peran kerja yang ditunjukkan terhadap lembaga atau organisasi.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja pada dosen Politeknik Negeri Semarang. Semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku di luar peran kerja yang ditampilkan, sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah perilaku di luar peran kerja yang dimunculkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Prediktor : Iklim Organisasi

Variabel Kriteria : Perilaku Di Luar Peran Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap lingkungan internal organisasi yang merefleksikan bagaimana organisasi memperlakukan para anggotanya dan mempengaruhi cara individu melakukan pekerjaannya. Pengukuran terhadap variabel ini menggunakan skala iklim organisasi yang disusun berdasarkan enam dimensi iklim organisasi yaitu kejelasan aturan dan struktur organisasi, pengakuan dan penghargaan yang adil, dukungan dan fasilitas, fleksibilitas, profesionalisme, dan hubungan interpersonal.

Data yang menunjukkan iklim organisasi dapat dilihat dari skor yang diperoleh subjek.

2. Perilaku Di Luar Peran Kerja

Perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*) dapat didefinisikan sebagai perilaku individu yang melebihi *job description* dalam tugasnya, melakukan pekerjaan diluar perannya dalam organisasi yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi dan berakibat positif terhadap efektivitas organisasi seperti membantu rekan kerja, memberi dukungan terhadap setiap kebijakan, mentoleransi keadaan yang kurang menyenangkan, menyelesaikan konflik dalam organisasi dan memotivasi rekan kerja. Pengukuran perilaku di luar peran kerja dengan menggunakan skala perilaku di luar peran kerja dengan berdasarkan dimensi menurut Organ (1999) terdiri dari lima dimensi yaitu *altruism*, *sportmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *courtesy*. Tinggi rendahnya intensitas perilaku ini dapat dilihat dari skor perilaku di luar peran kerja yang diperoleh subjek.

C. Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja atau berprofesi sebagai dosen di Politeknik Negeri Semarang. Lembaga tersebut dipilih karena telah diakui berhasil mencetak tenaga ahli yang terampil dan berkualitas. Dosen dipilih sebagai objek penelitian dengan asumsi kuat bahwa peluang subjek memperlihatkan perilaku *extra-role* lebih tinggi, karena tuntutan profesinya sebagai ilmunan dan pendidik, dan tingkat rutinitas yang lebih longgar dibandingkan pada organisasi-organisasi lain, terutama di institusi-institusi pemerintah. Berdasarkan fakta bahwa dosen Polines memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi namun kurang optimal dalam memberi kontribusi kepada organisasi tersebut, sedangkan lembaga ini memiliki iklim organisasi yang cukup baik maka secara kontekstual, tujuan penelitian ini memiliki kesesuaian yang tinggi dengan objek yang diteliti.

Sampel penelitian diperoleh melalui teknik pengambilan sampel atau disebut teknik sampling. Jika populasi terdiri dari bebedapa sub-populasi yang tidak homogen dan masing-masing

sub-populasi diwakili oleh sub-sampel maka digunakan metode *proportional sampling* (Hadi, 2002). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling* dengan alasan bahwa teknik ini dinilai paling sesuai dengan karakteristik populasi penelitian yang terbagi dalam beberapa sub-populasi. Dalam *Proportional Random Sampling* besar kecilnya sub-sampel mengikuti perbandingan (proporsi) besar kecilnya sub-populasi dan individu-individu dalam tiap-tiap sub-populasi diambil secara acak dari sub-populasi (Hadi, 2002). Penentuan jumlah sampel penelitian yang diambil pada masing-masing sub-populasi secara seimbang menyesuaikan dengan jumlah keseluruhan populasi. Menurut Sukadji (2000) jumlah sampel dalam penelitian korelasional minimal adalah 30 subjek, karena jumlah tersebut merupakan jumlah minimal yang diperlukan untuk ukuran sampel besar agar dapat dimungkinkan untuk dilakukan uji korelasi. Jumlah dosen di Politeknik Negeri Semarang sebanyak 352 orang, dari jumlah tersebut diambil responden sebagai sampel penelitian sebanyak 75 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Ridwan, 2003). Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode skala, yaitu suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur (Azwar, 2002).

Skala psikologi memiliki karakteristik tersendiri yaitu:

- E) Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan
- F) Skala psikologi berisi banyak aitem, karena atribut psikologis diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan ke dalam bentuk aitem-aitem. Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu

diagnosis baru dapat dicapai bila semua aitem telah direspons.

- G) Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh, hanya saja jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula (Azwar, 2002).

1. Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja

Skala perilaku di luar peran kerja disusun berdasarkan dimensi perilaku di luar peran kerja yang dikemukakan oleh Organ (1999). Terdapat lima dimensi perilaku di luar peran kerja yang diungkap:

- a. *Helping/altruism*. Merupakan kategori perilaku yang dilakukan dengan kebebasan untuk memilih yang tujuannya adalah membantu organisasi tertentu di dalam organisasi dengan masalah tugas yang relevan.
- b. *Sportmanship*. Kesiediaan untuk mentoleransi kondisi yang jauh dari ideal tanpa melakukan komplain yang menjatuhkan organisasi.

- c. *Civic Virtue*. Didefinisikan sebagai keterlibatan karyawan di dalam kehidupan politik organisasi, perilaku individu yang mengindikasikan bahwa ia bertujuan untuk berpartisipasi, terlibat di dalam organisasi dan berfokus terhadap hidup organisasi.
- d. *Conscientiousness*. Perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki oleh organisasi.
- e. *Courtesy*. Meliputi segala perilaku yang dilakukan dalam membantu orang lain untuk mencegah terjadinya masalah, segala tindakan untuk mengurangi terjadinya masalah, memberikan ulasan kemajuan dan informasi-informasi yang penting bagi organisasi.

Adapun *blue-print* skala perilaku di luar peran kerja dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3
Blueprint skala perilaku di luar peran kerja

No	Dimensi	Jumlah item		Total	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Helping</i>	3	2	5	20%
2	<i>Sportmanship</i>	3	2	5	20%
3	<i>Civic virtue</i>	3	2	5	20%
4	<i>Conscientiousness</i>	3	2	5	20%
5	<i>Courtesy</i>	3	2	5	20%
				25	100%

Masing-masing aitem terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu : sering (S), jarang (J), kadang-kadang (K), dan tidak pernah (TP). Aitem dalam skala di atas dibedakan atas aitem *favorable* (yang mendukung) dan *unfavorable* (yang kurang mendukung). Pemberian skor untuk aitem *favourable* bergerak dari 4 sampai dengan 1 sedangkan pemberian skor untuk aitem *unfavourable* bergerak dari 1 sampai dengan 4.

2. Skala iklim organisasi

Skala untuk mengukur variabel iklim organisasi dalam penelitian ini dibuat berdasarkan pada dimensi iklim organisasi menurut Davidson (2001), Patterson (2004), Litwin dan Stringer (dalam Steers, 1985), Davis dan Newstrom (1994) dan Brown & Leigh (dalam Patti, 2000) yang tercakup dalam enam dimensi berikut:

- a. Kejelasan aturan dan struktur organisasi
- b. Fasilitas dan dukungan
- c. Pengakuan dan penghargaan yang adil
- d. Profesionalisme
- e. Hubungan interpersonal

f. Fleksibilitas

Adapun *blue-print* skala iklim organisasi dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4
Blue-print skala iklim organisasi

No	Dimensi	Jumlah item		Total	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kejelasan aturan dan struktur organisasi	2	3	5	16,8%
2	Fasilitas dan dukungan	5	0	5	16,8%
3	Pengakuan dan penghargaan yang adil	1	4	5	16,8%
4	Profesionalisme	4	1	5	16,8%
5	Hubungan interpersonal	2	3	5	16,8%
6	Fleksibilitas	3	2	5	16,8%
Total				30	100%

Aitem dalam skala di atas dibedakan atas aitem *favourable* (yang mendukung) dan *unfavourable* (yang kurang mendukung). Masing-masing item terdapat lima pilihan jawaban yaitu untuk Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian skor untuk aitem *favourable* bergerak dari 5 sampai dengan 1 sedangkan pemberian skor untuk aitem *unfavourable* bergerak dari 1 sampai dengan 4.

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana skala mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Pengujian validitas ini merupakan pengujian terhadap validitas isi, pengujian terhadap validitas isi dilakukan dengan analisis rasional atau melalui penilaian profesional (*professional judgement*) yang dilakukan oleh dosen pembimbing. Menurut Azwar (1997) suatu alat ukur dinyatakan valid apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurannya sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

2. Reliabilitas

Azwar (1997) mengungkapkan bahwa Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisiten apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Pengujian terhadap reliabilitas item-item valid pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik uji reliabilitas *Alpha*. lebih lanjut Azwar (1997) mengemukakan alasan penggunaan teknik ini karena koefisien *Alpha*

memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya.

F. Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan teknik statistik, yaitu teknik analisis uji korelasi product moment dengan menggunakan program komputer (*Statistical Package For Social Science*) dalam aplikasi *Windows Release 12.0*. Untuk menggunakan analisis *Korelasi Product Moment* maka harus memenuhi persyaratan :

- a. Masing-masing variabel harus menunjukkan distribusi normal.
- b. Hubungan dua variabel harus linier.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi kancah penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Negeri Semarang yang beralamat di Jalan Prof. Sudarto No.1 Tembalang Semarang. Ditinjau dari sudut pandang geografis Politeknik Negeri Semarang ini terletak dalam satu lingkup area yang sama dan saling berhubungan antara satu gedung kuliah dengan gedung kuliah lainnya. Karena letaknya dalam satu area yang berdekatan sehingga di dalamnya terdapat mobilitas dan interaksi antar anggotanya sehingga dapat diasumsikan bahwa kondisi lingkungan dalam lembaga tersebut relatif sama. Kondisi tersebut dapat memudahkan proses pengambilan sampel penelitian yang representatif dan meminimalkan bias dalam melakukan generalisasi hasil penelitian. Alasan lain adalah karena belum pernah dilakukan penelitian serupa di tempat tersebut.

Dosen dipilih sebagai subjek penelitian karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dosen memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, memiliki kemampuan untuk bekerja sama sebagai anggota dari suatu organisasi dan mampu mengambil keputusan atau inisiatif dalam menjalankan tugas-tugas keorganisasian. Sistem reward pada dosen perguruan tinggi negeri dinilai kurang memperhatikan dan mendorong motivasi individu dalam meningkatkan kinerja, karena kurang bisa membedakan mana yang berkinerja tinggi dan mana yang berkinerja rendah. Kondisi ini memberi ruang pada dosen untuk menentukan pilihan sikap terhadap pekerjaannya, bagaimana cara ia menjalankan peran kerjanya. Fleksibilitas jam kerja pada dosen memberi kebebasan dosen dalam manajemen waktu kerjanya sendiri menyesuaikan dengan agenda dan kepentingan yang lain. Hal tersebut menyebabkan semakin besar peluang munculnya perilaku di luar peran kerja tersebut pada dosen yang menjadi subjek penelitian.

a. Sekilas tentang Politeknik Negeri Semarang

Politeknik Negeri Semarang sering disingkat dengan Polines adalah salah satu perguruan tinggi negeri yang berlokasi di Jawa Tengah dan beralamat di : Jl. Prof. H. Sudarto, S.H., Tembalang, Kotak Pos 6199/SMS, Semarang 50329, Jawa Tengah Telepon: (024) 7473417, 7466420 (hunting)Faks: (024) 7472396.

Berdasarkan Undang-undang No 2 Tahun 1989 tentang Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa politeknik merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Menurut PP No. 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi disebutkan bahwa politeknik menyelenggarakan pendidikan profesional dengan mengutamakan peningkatan kemampuan yang lebih mengarah pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.

b. Sejarah singkat

Politeknik pertama kali dimunculkan oleh ITB bekerjasama dengan Departemen Pekerjaan Umum tahun 1972 dengan nama Lembaga Politeknik Pekerjaan Umum-ITB (LPPU-ITB).

Tujuannya adalah untuk mengatasi kebutuhan tenaga kerja teknis berketerampilan tinggi yang mampu menjembatani kesenjangan antara lulusan Universitas/Institut dengan Sekolah Menengah. Lembaga Pendidikan ini didirikan atas dasar langkanya persediaan teknisi ahli madya yang diperlukan oleh industri.

Keberhasilan Politeknik Mekanik dari Swiss di ITB, yang didirikan pada 1976, mendorong pendirian beberapa politeknik di beberapa kota besar di Indonesia. Pada 1982 dioperasikan 6 Politeknik: di USU Medan, Unsri Palembang, UI Jakarta, ITB Bandung, Undip Semarang, dan Unibraw Malang dengan mendapat bantuan dari Bank Dunia diperkuat dengan surat keputusan Direktorat Jendral pendidikan Tinggi No. 03/DJ/Kep/1979 .

Pada 6 Agustus 1997, Politeknik Undip dinyatakan mandiri, lepas dari Undip, dan menyandang nama baru: Politeknik Negeri Semarang. Sistem pendidikan yang diterapkan di kampus ini adalah sistem gugur atau sistem DO. Paket kuliah yang diberikan untuk porsi teori 60 persen sisanya untuk praktik.

Politeknik Negeri Semarang pada awal mulanya (1982) mempunyai tiga departemen bidang keteknikan yaitu Departemen Teknik Sipil, Departemen Teknik Mesin dan Departemen Teknik Elektro. Karena kebutuhan industri menuntut adanya tenaga terampil di bidang bisnis, sehingga pada tahun 1985 berdiri Jurusan Tata Niaga di Politeknik yang dipimpin warga asing.

Politeknik Negeri Semarang memiliki tujuan mencetak lulusan-lulusan yang profesional dalam bidang-bidang pengetahuan dan teknologi terapan yang bersifat khusus dengan filosofi keberdayaan, keberhasilangunaan dan ketelitian. Diharapkan para lulusan Politeknik Negeri Semarang memiliki integritas yang tinggi, berdisiplin tinggi, mandiri, jujur dan bertanggung jawab, bersikap terbuka dan tanggap, mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan kebutuhan industri, memiliki keterampilan konseptual dan keterampilan dalam hubungan antar manusia.

Politeknik Negeri Semarang memiliki visi yaitu ingin menjadi perguruan tinggi terkemuka, diakui dan mampu

bersaing dalam bidang penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi bahan, teknologi mikro dan teknologi. Politeknik Negeri Semarang menyelenggarakan pendidikan, penelitian terapan dan pemanfaatannya bagi kemajuan industri dan masyarakat dengan cara :

1. Mendorong pengelolaan sumber daya dan kompetensi anggotanya untuk mewujudkan kinerja Politeknik Negeri Semarang yang efektif, efisien dan berkelanjutan.
2. Mendorong meningkatnya kualitas pendidikan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang keteknikan dan tata niaga sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan industri yang relevan.
3. Mendorong terwujudnya pemanfaatan penerapan teknologi yang terakreditasi di bidang teknologi bahan, teknologi mikro dan teknologi informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

c. Jurusan dan program studi

Politeknik Negeri Semarang saat ini sudah membuka 5 (lima) jurusan yaitu :

1. Jurusan Teknik Sipil
 - a. Program Studi Teknik Konstruksi Gedung
 - b. Program Studi Teknik Konstruksi Sipil
2. Jurusan Teknik Mesin
 - a. Program Studi Teknik Mesin
 - b. Program Studi Teknik Konversi Energi
3. Jurusan Teknik Elektro
 - a. Program Studi Teknik Listrik
 - b. Program Studi Teknik Elektronika
 - c. Program Studi Teknik Telekomunikasi
 - d. Program Studi Informasi & Komunikasi
4. Jurusan Akuntansi
 - a. Program Studi Akuntansi
 - b. Program Studi Keuangan & Perbankan
5. Jurusan Administrasi Niaga
 - a. Program Studi Administrasi Bisnis

d. Fasilitas yang dimiliki kampus Polines

1. **Ruang kuliah:** luas 5.093 m²
2. **Perpustakaan:** luas 677 m², koleksi buku: 6.022 judul, 17.919 eksemplar
3. **Laboratorium:** luas 5.787. [Teknologi Bahan, Ilmu Ukur Tanah, Mekanika Tanah, Hidrolika, Struktur, Komputer, Fisika, Beton, Kayu, Baja, Uji Bahan, Distribusi Energi,

Pneumatik, Hidrolik, Mesin-mesin Fluida, Mesin Kalor, CNC, Komputasi, Pemesinan, Pembentukan dan Penyambungan, Perawatan Dasar, Perancangan, Pengukuran, Kimia, EC analog, Digital dan Microprosesor, Perawatan dan Perbaikan EC, Sistem Pengaturan dan Pengaturan, Frekuensi Tinggi/Radio Komunikasi, Transmisi, Listrik dan Pengukuran, Teknik Tenaga Listrik, Komputer, Bengkel (Mekanik dan Instalasi, Elektronika dan Mekanik, Listrik M dan R), Studio Gambar, Perkantoran, Pengetikan, Manajemen/Minishop, Mini Bank, Akuntansi.

4. **Laboratorium umum:** Kimia, Fisika, Bahasa. Laboratorium mini dan LAN
5. **Lembaga penelitian:** Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat
6. **Unit kegiatan mahasiswa:** Senat Mahasiswa (Sema), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), Resimen Mahasiswa (Menwa), Korp Sukarela Remaja-Palang Merah Indonesia (KSR-PMI), Wahana Lingkungan Hidup (Walhi), Pramuka,

Politeknik Computer Club (PCC), Politeknik English Conversation Club (PECC), Badan Pengelolaan Permasalahan (BPPM), kesenian, koperasi, Kerohanian Islam (Rohis), Kerohanian Kristen (Rohkris), dan Pengembangan Pengetahuan (PP).

7. **Penerbitan Majalah-majalah kampus:** Majalah Teknis, Majalah Dimensi, Majalah Tele, Majalah Mandegani, Majalah Wahana, Majalah Entri, Majalah Median.
8. **Fasilitas lain:** aula (638,25 m²), ruang diskusi (210,25 m²), lapangan olahraga (sepakbola, badminton, voli, basket, tenis lapangan, panjat tebing), wartel, Bank BPD Jawa Tengah, Poliklinik, Pusat Komputer (layanan informasi melalui internet).

e. Staf pengajar

Staf pengajar (dosen) merupakan ujung tombak bagi keberhasilan maupun kegagalan dari sistem pendidikan di Politeknik Negeri Semarang. Tugas utama staf pengajar adalah memastikan berjalannya proses transfer ilmu pengetahuan dan keahlian kepada para mahasiswa sesuai kurikulum yang sudah

ditetapkan. Staf pengajar yang dimiliki oleh masing-masing jurusan di Politeknik Negeri Semarang jumlahnya bervariasi. Mereka merupakan lulusan dari berbagai universitas terkemuka di Indonesia baik dari universitas/ perguruan tinggi negeri maupun dari universitas/ perguruan tinggi swasta mulai dari lulusan diploma tiga (D3) sampai lulusan strata tiga (S3). Total jumlah keseluruhan kurang lebihnya ada 350 personel. Di dalam struktur kepengurusan Politeknik Negeri Semarang staf pengajar berada langsung dibawah pembantu direktur bidang kepegawaian (PDII).

2. Persiapan penelitian

Persiapan diperlukan agar penelitian berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. Untuk dapat menjalankan penelitian dibutuhkan beberapa persiapan sebelumnya diantaranya meliputi persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

a. Persiapan administrasi

Persiapan administrasi dilakukan dengan mengikuti prosedur birokrasi yang ada di instansi tempat dilakukannya

penelitian terkait dengan kepentingan pengambilan sampel penelitian. Persiapan administrasi ini dimulai dengan pengajuan permohonan ijin survey awal kepada Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro dengan nomor 1221/J07.1.16/AK/2006, hal tentang permohonan ijin survey awal. Survey awal dilakukan untuk memperoleh informasi awal mengenai gambaran umum subjek penelitian dan iklim organisasi di lingkungan Politeknik Negeri Semarang. Informasi awal tersebut diperoleh melalui wawancara langsung dengan narasumber yaitu pimpinan Politeknik Negeri Semarang. Wawancara dilakukan pada tanggal 26 september 2006 di ruang kerjanya. Dalam melakukan wawancara awal tersebut peneliti meminta ijin secara lisan untuk menjadikan Politeknik Negeri Semarang sebagai tempat melakukan penelitian. Setelah mendapat persetujuan dari pimpinan instansi yang bersangkutan maka pada tanggal 15 Maret 2007 peneliti mengajukan surat permohonan ijin untuk melakukan penelitian dengan nomor 455/J07.1.16/AK/2007 kepada pihak Politeknik Negeri Semarang secara resmi. Permohonan ijin penelitian tersebut di

terima dan diproses langsung ke Bagian Administrasi Umum dan Kemahasiswaan Politeknik Negeri Semarang. Menanggapi surat permohonan izin penelitian tersebut maka Pada tanggal 28 Maret 2007 peneliti mendapat surat balasan dari Bagian Administrasi Umum dan Kemahasiswaan Politeknik Negeri Semarang dengan nomor 2571/NII/AK/2007 yang isinya menyetujui dan mengizinkan peneliti untuk menjalankan penelitiannya di Politeknik Negeri Semarang.

b. Persiapan alat ukur penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam memperoleh data empirik adalah dengan menggunakan skala penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu skala perilaku di luar peran kerja dan skala iklim organisasi. Kedua skala penelitian ini disusun berdasarkan definisi operasional variabel yang dibagi menjadi beberapa dimensi atau aspek dan kemudian dioperasionalisasi kedalam beberapa indikator perilaku. Selanjutnya masing-masing indikator perilaku tersebut ditransformasikan kedalam bentuk aitem pernyataan. Skala perilaku di luar peran kerja terdiri dari 25 aitem sedangkan

skala iklim organisasi terdiri dari 30 aitem pernyataan. Sebelum skala tersebut diuji cobakan kepada subjek terlebih dahulu skala tersebut melalui tahap uji validitas konstruk oleh signifikan person.

Validitas dan reliabilitas skala

Validitas dan reliabilitas aitem dapat diketahui dengan cara menguji cobakan skala penelitian yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti. Pelaksanaan uji coba alat ukur penelitian dilakukan pada tanggal 29 Maret 2007 sampai tanggal 2 April 2007. Dalam uji coba alat ukur penelitian ini peneliti membagikan 42 skala kepada dosen pada jurusan Teknik Mesin. Setelah uji coba skala selesai dilakukan, selanjutnya data yang diperoleh tersebut ditabulasikan dan dianalisis validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan program statistik *SPSS 12.0 Release Version*.

Dari hasil analisis data tersebut dapat diperoleh keterangan mengenai besarnya reliabilitas alat ukur dan daya beda aitem dari kedua skala, sehingga dapat dipilih aitem-aitem valid dengan daya beda yang baik untuk dipakai dalam penelitian.

Daya beda aitem digunakan untuk menyeleksi aitem-aitem yang sesuai dengan fungsi skala dalam mengungkapkan perbedaan individual. Semakin besar daya beda aitem, maka aitem tersebut diasumsikan akan dapat mengungkap perbedaan individu dengan semakin baik.

Reliabilitas alat ukur dicari dengan menggunakan formula koefisien *Alpha Cronbach*. Kedua skala menggunakan batasan reliabilitas yang ditunjukkan oleh angka koefisien. Apabila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx} = 0,900$, maka reliabilitas alat ukur dianggap cukup memuaskan. Nilai koefisien korelasi aitem total dapat memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual (Azwar, 2002).

Hasil uji daya beda dan reliabilitas masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

1. Skala iklim organisasi

Skala iklim organisasi yang diujicobakan terdiri dari 30 buah aitem. Berikut ini adalah tabel distribusi aitem skala iklim organisasi yang digunakan untuk uji coba penelitian.

Tabel 9
Sebaran Aitem Skala Iklim Organisasi

N o	Dimensi	Favorab le	Unfav	Jumla h	Bobot
1	Kejelasan aturan dan struktur organisasi	1,2	19,24, 25	5	16,8%
2	Fasilitas dan dukungan	3,9,10,11,14	-	5	16,8%
3	Pengakuan dan penghargaan yang adil	4,	18,20,21,22	5	16,8%
4	Profesionalisme	5,6,7,8	23	5	16,8%
5	Hubungan interpersonal	12,13	26,27,28	5	16,8%
6	Fleksibilitas	15,16,17	29,30	5	16,8%
Total		17	13	30	100%

Dari hasil uji coba tersebut didapatkan data mentah yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS 12 untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Validitas aitem diketahui berdasarkan nilai indeks daya beda aitem yaitu berkisar antara; -0,455 sampai 0,840. Setelah diseleksi aitem-aitem yang memiliki indeks daya beda diatas 0,275 diperoleh 20 aitem sah dengan indeks daya bedanya minimal 0,281. Ringkasan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Indeks Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Skala Iklim Organisasi

Skala	R 1x	R 1x	Koefisien
-------	------	------	-----------

	Minimum	Maksimum	reliabilitas
Putaran pertama	- 0,455	0, 840	0, 809
Putaran kedua	0,281	0, 835	0,926

Berdasarkan hasil analisis diperoleh 20 aitem valid yang terdiri atas 12 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Rincian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Sebaran Aitem Valid Dan Gugur Skala Iklim Organisasi

No	Aspek	Favorebel		Unfavorabel		Jumlah	
		valid	gugur	valid	gugur	valid	gugur
1	Kejelasan aturan dan struktur organisasi	-	1,2	19,24,25	-	3	32
2	Fasilitas dan dukungan	3,9,10,11,14	-		-	5	0
3	Pengakuan dan penghargaan yang adil	4	-	20, 22	18,21	3	2
4	Profesionalisme	8	5,6,7	23	-	2	3
5	Hubungan interpersonal	12,13	-	-	26,27,28	2	3
6	Fleksibilitas	15,16,17	-	29,30	-	5	0
Jumlah		12		8		12	10

Berikut ini adalah tabel sebaran aitem dengan penomoran baru yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 12
Sebaran Aitem Skala Iklim Organisasi Untuk Penelitian

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Kejelasan aturan dan struktur organisasi	-	13,17,18	3
2	Fasilitas dan dukungan	1,4,5,6,9	-	5
3	Pengakuan dan penghargaan yang adil	2	14,15	3
4	Profesionalisme	3	16	2
5	Hubungan interpersonal	7,8	-	2
6	Fleksibilitas	10,11,12	19,20	5
Jumlah		12	8	20

2. Skala perilaku di luar peran kerja

Skala perilaku di luar peran kerja yang diujicobakan terdiri dari 25 item pernyataan. Skala ini disusun dengan menggunakan 5(lima) dimensi perilaku di luar peran kerja yang dikemukakan oleh Organ (1999) yaitu *altruisme*, *sportmanship*, *consciousness*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Dari kelima dimensi tersebut lalu peneliti meng-operasionalkannya kedalam beberapa indikator perilaku sebelum dibuat dalam bentuk

aitem-aitem pernyataan. Berikut adalah tabel distribusi aitem skala perilaku di luar peran kerja yang digunakan untuk uji coba penelitian.

Tabel 5
Sebaran Aitem Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja

Dimensi	favorable	Unfavorable	Jumlah	Bobot
Perilaku membantu (<i>altruisme</i>)	1,2,3	16,17	5	20%
Mentoleransi keadaan (<i>Sportmanship</i>)	4,5,6	18,19	5	20%
Melebihi syarat minimal peran (<i>conscientiousness</i>)	7,8,9	20,21	5	20%
Partisipasi (<i>civic virtue</i>)	10,11,12	22,23	5	20%
Meminimalkan konflik (<i>courtesy</i>)	13,14,15	24,25	5	20%
Total	15	10	25	100%

Dari hasil uji coba tersebut didapatkan data mentah yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS 12.0 untuk mengetahui indeks daya beda aitem yaitu berkisar antara -0,406 sampai 0,823. Setelah diseleksi aitem-aitem berdasarkan nilai indeks daya bedanya diperoleh 18 aitem sah dengan indeks daya bedanya minimal 0,3. Ringkasan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja

Skala	R 1x Minimum	R 1x Maksimum	Koefisien reliabilitas
Putaran pertama	- 0,406	0, 823	0, 839
Putaran kedua	0,335	0, 802	0,910

Berdasarkan hasil analisis diperoleh 18 aitem valid yang terdiri atas 11 aitem favorable dan 7 aitem *unfavorable*. Rincian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Sebaran Aitem Valid Dan Gugur Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja

No	Aspek	Favorebel		Unfavorabel		Jumlah	
		valid	gugur	valid	gugur	valid	gugur
1	Perilaku membantu (<i>altruisme</i>)	1	2,3	17	16	2	3
2	Mentoleransi keadaan (<i>Sportmanship</i>)	4	5,6	19	18	2	3
3	Melebihi syarat minimal peran (<i>conscientiousnes</i>)	7,8,9	-	20	21	4	1
4	Partisipasi (<i>civic virtue</i>)	10,11,12	-	22,23	-	5	-
5	Meminimalkan konflik (<i>courtesy</i>)	13,14,15	-	24,25	-	5	-

Jumlah	11	4	7	3	18	7
--------	----	---	---	---	----	---

Berikut ini adalah tabel sebaran aitem dengan penomoran baru yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 8
Sebaran Aitem Skala Perilaku Di Luar Peran Kerja Untuk Penelitian

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Perilaku membantu (<i>altruisme</i>)	1	12	2
2	Mentoleransi keadaan (<i>Sportmanship</i>)	2	13	2
3	Melebihi syarat minimal peran (<i>conscientiousness</i>)	3,4,5	14	4
4	Partisipasi (<i>civic virtue</i>)	6,7,8	15,16	5
5	Meminimalkan konflik (<i>courtesy</i>)	9,10,11	17,18	5
Jumlah		11	7	18

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 9 April 2007 sampai dengan 26 April 2007 dengan menggunakan skala penelitian hasil seleksi aitem yang terdiri atas 18 aitem skala perilaku di luar peran kerja dan 20 aitem skala iklim organisasi. Proses pengumpulan data dilakukan di kelima jurusan yang ada di Politeknik Negeri Semarang. Dalam pengambilan data tersebut peneliti membagikan 75 buah skala kepada para dosen. Skala tersebut didistribusikan secara langsung kepada subjek di lokasi penelitian dengan dibantu oleh beberapa staf yang ada disana. Dari 75 skala tersebut hanya 64 skala yang dapat dianalisis selanjutnya dilakukan tabulasi dan skoring sedangkan yang selebihnya tidak dapat dilakukan olah data karena beberapa bagian skala tidak diisi dengan lengkap.

4. Subjek Penelitian

Subjek digunakan dalam penelitian tentang hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja ini adalah dosen di Politeknik Negeri Semarang. Dosen dipilih sebagai subjek penelitian karena memiliki karakteristik yang

sesuai dengan tujuan penelitian. Dosen memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, memiliki kemampuan untuk bekerja sebagai anggota dari suatu organisasi dan mampu mengambil keputusan atau inisiatif dalam menjalankan tugas-tugas keorganisasian. Fleksibilitas jam kerja pada dosen memberi kebebasan dosen dalam mengatur waktu kerjanya sendiri menyesuaikan dengan agenda dan kepentingan yang lain. Hal ini menyebabkan semakin besar peluang munculnya perilaku di luar peran kerja tersebut pada dosen yang menjadi subjek penelitian. Seorang dosen dituntut bukan hanya dalam penguasaan ilmu pengetahuan saja tapi juga memiliki kreativitas dan kemampuan interpersonal yang baik sehingga mampu mentransfer ilmunya pada orang lain dengan efektif.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling* dengan alasan bahwa teknik ini dinilai paling sesuai dengan karakteristik populasi penelitian yang terbagi dalam beberapa sub-populasi. Peneliti mengambil sampel berdasarkan prosentase yang sesuai dengan perbandingan

jumlah proporsional pada masing-masing sub-populasi. Berikut ini adalah tabel yang menerangkan perbandingan jumlah populasi berdasarkan pembagian sub-populasinya.

Tabel 13
Distribusi Populasi Berdasar Jurusan

N o.	Jurusan	Jumlah	Prosentase	Sampel
1	Teknik mesin	82	23,36%	18
2	Teknik sipil	70	19,62%	15
3	Teknik elektro	78	22,22%	16
4	Akutansi	72	20,50%	15
5	Administrasi niaga	50	14,25%	11
Total		352	100%	75

Penentuan jumlah sampel penelitian diambil berdasarkan proporsi masing-masing sub-populasi secara seimbang menyesuaikan dengan jumlah keseluruhan populasi. Menurut Sukadji (2000), Jumlah sampel dalam penelitian korelasional minimal adalah 30 subjek, karena jumlah tersebut merupakan jumlah minimal yang diperlukan untuk ukuran sampel besar agar dapat dimungkinkan untuk dilakukan uji statistik.

B. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

Analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah

diajukan, namun sebelum memasuki uji hipotesis pertama-tama dilakukan uji asumsi atas data yang diperoleh.

1. Uji asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan oleh suatu data agar dapat dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi distribusi gejala yang diteliti dari frekuensi teoritik kurva normal, atau dengan kata lain untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov - Smirnov Goodness of Fit Test*.

Tabel 14
Uji Normalitas Sebaran Data Perilaku Di Luar Peran Kerja Dan Iklim Organisasi

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	p	Keterangan
Perilaku di luar peran kerja	0,681	0,742 ($p > 0,05$)	Normal
Iklim organisasi	0,857	0,455 ($p > 0,05$)	Normal

Berdasarkan data hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,681; $p = 0,742$ ($p > 0,05$) (variabel Perilaku di luar peran kerja), dan 0,857 ; $p = 0,455$ ($p > 0,05$) (variabel iklim organisasi).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear.

Tabel 15
Uji Linearitas Perilaku Di Luar Peran Kerja Dan Iklim Organisasi

Nilai F	Signifikansi	p
51,31680	0,000	$P < 0,05$

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linear, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data

tidak dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi.

2. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut. Uji hipotesis dapat dilakukan menggunakan anareg tunggal apabila kedua uji asumsi terpenuhi, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Analisa menggunakan uji normalitas, ditemukan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan berdasarkan hasil dari uji linieritas, ditemukan bahwa kedua variabel terdapat hubungan yang linear. Dengan terpenuhinya kedua uji asumsi tersebut maka uji hipotesis menggunakan anareg tunggal dapat dilakukan.

Analisis regresi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja melalui nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,673$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi mengakibatkan perilaku di luar peran kerja semakin meningkat.

Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku di luar peran kerja dengan iklim organisasi sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel perilaku di luar peran kerja dengan iklim organisasi pada dosen Politeknik Negeri Semarang diterima.

Uji anova atau F test dalam penelitian ini menghasilkan F hitung sebesar 51,317 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), berikut adalah tabel yang menerangkan uji statistik regresi sederhana.

Tabel 16
Analisis Regresi Sederhana Variabel-variabel Penelitian
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802,357	1	802,357	51,317	,000(a)
	Residual	969,393	62	15,635		
	Total	1771,750	63			

a Predictors: (Constant), iklim_organisasi

b Dependent Variable: perilaku_diluar_peran_kerja

Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja dapat di gambarkan dengan persamaan regresi berdasarkan nilai koefisien yang tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 17
Koefisien Persamaan Garis Regresi
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,065	4,078		6,882	,000
	iklim_organisasi	,504	,070	,673	7,164	,000

a. Dependent Variable: perilaku_diluar_peran_kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai konstanta dan variabel prediktor yang dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel kriterium melalui persamaan garis regresi. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = 28,065 + (0,504)X$, yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai iklim organisasi akan menaikkan perilaku di luar peran kerja sebesar 0,504.

Tabel 18
Koefisien Determinasi Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673(a)	,453	,444	3,954

a Predictors: (Constant), iklim_organisasi

b Dependent Variable: perilaku_diluar_peran_kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* adalah 0,453. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa dalam penelitian ini, iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 45,3% terhadap perilaku di luar peran kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat konsistensi variabel perilaku di luar peran kerja 45,3% dapat diprediksi oleh variabel iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 54,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Kemungkinan faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja, persepsi terhadap keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional.

C. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Sekalipun penelitian yang dilakukan bersifat inferensial, sajian keadaan subjek dan data penelitian secara deskriptif tetap perlu diketengahkan lebih dahulu sebelum pengujian hipotesis dilakukan (Azwar, 1998).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh rata-rata (*mean*) empirik, rata-rata (*mean*) hipotetik, standar deviasi empirik dan standar deviasi hipotetik. Hasil analisis yang berupa gambaran umum hasil skor variabel-variabel penelitian, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 19
Deskripsi Statistik Variabel Perilaku Di Luar Peran Kerja Dan
Iklim Organisasi

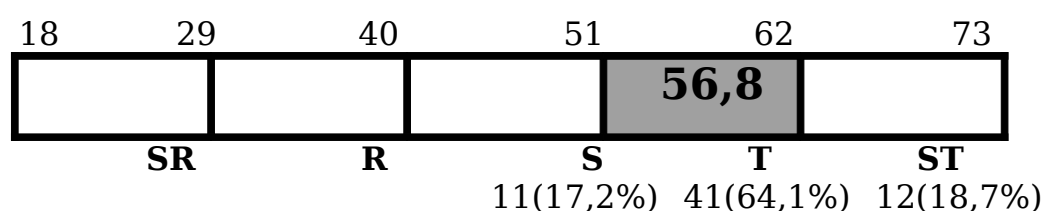
Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Perilaku di luar peran kerja	Skor minimum	18	46
	Skor maksimum	72	64
	<i>Mean</i>	45	56,8
	Standar deviasi	9	5,316
Iklim organisasi	Skor minimum	20	44
	Skor maksimum	80	71
	<i>Mean</i>	50	57,25
	Standar deviasi	10	7,08

Berdasarkan deskripsi statistik variabel penelitian diatas selanjutnya dilakukan kategorisasi subjek penelitian ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum, berdasarkan atribut yang diukur guna memberi interpretasi terhadap skor skala (Azwar, 2000). kategorisasi subjek akan dibagi menjadi lima kategori, yaitu: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Banyaknya kategori dan luasnya interval kategori tergantung pada tingkat diferensiasi yang diperlukan dalam penelitian dan penetapannya berdasarkan standar deviasi

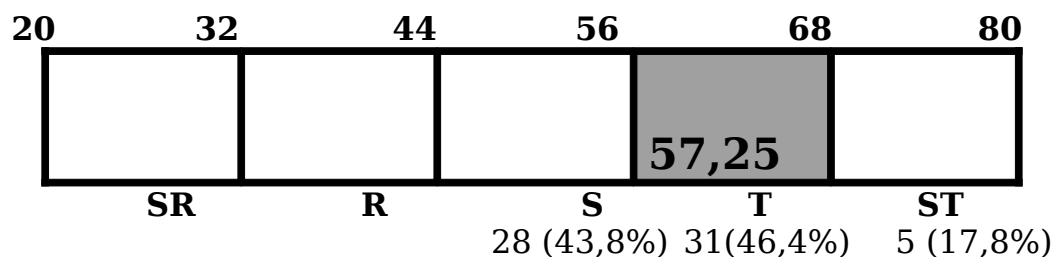
dengan memperhitungkan rentangan skor minimum-maksimum hipotetiknya (Azwar, 1999). Berikut adalah gambar yang menunjukkan kategorisasi skor yang diperoleh subjek.

a. Perilaku Di Luar Peran Kerja



Berdasarkan gambar mengenai gambaran umum skor variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel perilaku di luar peran kerja pada penelitian ini sebesar 56,8 dan *mean* hipotetik sebesar 45 dengan standar deviasi hipotetik 9. *Mean* empirik variabel perilaku di luar peran kerja lebih besar daripada *mean* hipotetiknya, kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perilaku di luar peran kerja pada dosen Politeknik Negeri Semarang termasuk tinggi. Dari gambar diatas terlihat bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori skor tinggi (41 dari 64 subjek) .

b. Iklim Organisasi



Berdasarkan gambar kategorisasi mengenai gambaran umum skor variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel iklim organisasi pada penelitian ini sebesar 57,25 dan *mean* hipotetik sebesar 50 dengan standar deviasi hipotetik 10. *Mean* empirik variabel iklim organisasi lebih besar daripada *mean* hipotetiknya, dan hal tersebut mengindikasikan bahwa iklim organisasi di Politeknik Negeri Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa yang mendapatkan skor sedang ada 28 subjek, yang mendapatkan skor tinggi sebanyak 31 subjek dan yang mendapatkan skor sangat tinggi sebanyak lima subjek dengan kata lain bahwa sebagian besar subjek berada dalam kategori skor tinggi (31 dari 64 subjek).

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji hubungan dua variabel antara perilaku di luar peran kerja dengan iklim organisasi. Berdasarkan uji hipotesis statistik menggunakan teknik korelasi sederhana telah membuktikan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kedua variabel tersebut.

Hipotesis statistik yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel perilaku di luar peran kerja dengan iklim organisasi pada dosen Politeknik Negeri Semarang dapat diterima. Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,673$ dengan tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Tidak adanya tanda negatif pada angka 0,673 menunjukkan arah hubungan yang positif pada kedua variabel tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi pula

perilaku di luar peran kerja pada dosen Politeknik Negeri Semarang, demikian juga jika semakin rendah nilai iklim organisasi maka semakin rendah pula perilaku di luar peran kerja yang dilakukan oleh para dosen.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa iklim organisasi bisa dijadikan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi variabel perilaku di luar peran kerja. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = 28,065 + (0,504)X$, yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai iklim organisasi akan menaikkan perilaku di luar peran kerja sebesar 0,504.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mcook (2002) yang memperlihatkan adanya korelasi positif antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap keadilan upah dengan variabel kepuasan kerja komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang selanjutnya mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Penelitian tersebut dilakukan pada 279 karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel

persepsi terhadap dukungan organisasi dan keadilan upah mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan dan komitmen afektif terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Davidson (2001) pada 14 hotel di Queensland Australia tentang pengaruh iklim organisasi terhadap performa organisasi. Dalam penelitian tersebut Davidson menemukan korelasi yang positif antara iklim organisasi dengan performa organisasi. Hasil penelitian lain yang juga relevan adalah penelitian Lawler and Oldham (dalam Muchinsky, 1991) yang memperlihatkan korelasi tinggi antara kinerja karyawan dengan iklim organisasi ($r = ,25$) dan antara kepuasan kerja dengan iklim organisasi ($r = ,47$).

Hubungan antara variabel iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja ini dapat dijelaskan dengan menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*). Dalam teori pertukaran sosial dijelaskan bahwa perilaku individu dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan terdiri atas orang-orang lain,

maka individu dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang harus dikeluarkan atau diberikan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan.

Menurut teori ini perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan. Berdasarkan keyakinan tersebut Homans (1992) dalam bukunya "*The Human Group*", mengeluarkan beberapa proposisi dan salah satunya berbunyi "*Makin tinggi **nilai hasil** suatu perbuatan bagi seseorang, makin besar pula kemungkinan perbuatan tersebut diulangnya kembali*". Bagi Homans, prinsip dasar pertukaran sosial adalah "*distributive justice*" - aturan yang mengatakan bahwa sebuah imbalan harus sebanding dengan investasi.

Iklm organisasi pada hakekatnya merupakan seperangkat atribut yang menggambarkan bagaimana organisasi memperlakukan para anggotanya. Apa yang sudah diberikan oleh organisasi pada anggotanya memberi peran terhadap munculnya perilaku di luar peran kerja pada individu. Adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara individu dengan lingkungan sosialnya dalam organisasi mengakibatkan individu cenderung untuk mempertahankan pola tingkahlaku tertentu yang menguntungkan bagi organisasi contohnya seperti perilaku di luar peran kerja (*extra-role behavior*).

Hubungan antara variabel iklim organisasi dengan perilaku di luar peran kerja ini juga dapat dijelaskan menggunakan teori medan (*field theory*) yang dikemukakan oleh Kurt Lewin. Menurut Lewin (dalam Sarwono, 1999) setiap perilaku (*behavior*) merupakan fungsi dari diri pribadi (*person*) dan lingkungan (*environment*). Sesungguhnya teori medan didasari oleh konsep "gestalt" dalam psikologi yang memandang bahwa

eksistensi bagian-bagian atau unsur-unsur tidak bisa terlepas satu sama lainnya. Misalnya, kalau kita melihat bangunan, kita tidak melihat batu bata, semen, kusen, kaca, secara satu persatu.

Demikian dalam mempelajari perilaku individu, kita tidak bisa melihat individu itu sendiri, lepas dari konteks lingkungan di mana individu tersebut berada. Pemahaman atas perilaku individu senantiasa harus dikaitkan dengan konteks lingkungan di mana perilaku tertentu ditampilkan. Intinya, teori medan berupaya menguraikan bagaimana situasi yang ada di sekeliling individu (*field*) berpengaruh pada perilakunya.

Di lingkungan organisasi misalnya, individu didalamnya cenderung berperilaku sesuai dengan situasi dan iklim organisasi secara menyeluruh. Iklim organisasi adalah keseluruhan dari pengalaman individu dalam organisasi dimana pengalaman-pengalaman itu membentuk suatu pola tingkahlaku tertentu yang menjadi aturan tidak tertulis sebagai dasar bagi individu untuk berperilaku di dalam lingkungan organisasi.

Dalam penelitian ini, iklim organisasi memberikan

sumbangan efektif sebesar 45,3% terhadap perilaku di luar peran kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat konsistensi variabel perilaku di luar peran kerja 45,3% dapat diprediksi oleh variabel iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 54,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Variabel iklim organisasi hanyalah salah satu faktor saja yang mempengaruhi perilaku di luar peran kerja sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang menyebabkan munculnya perilaku di luar peran kerja tersebut. Variabel lain yang dapat menyebabkan munculnya perilaku tersebut antara lain yaitu: kepuasan kerja, persepsi terhadap keadilan organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa dosen memiliki penilaian yang baik dan positif terhadap kondisi lingkungan kerjanya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai skor iklim organisasi pada dosen saat dilakukannya penelitian ini berada dalam kategori tinggi. Politeknik Negeri Semarang sebagai suatu organisasi dipersepsi oleh dosen sebagai yang mampu

memenuhi kebutuhan dosen selain kebutuhan yang bersifat fisik tapi juga kebutuhan non-fisik seperti kebutuhan untuk sosialisasi, pengembangan diri dan aktualisasi diri. Dengan kata lain dosen mempersepsi lingkungan kerjanya sebagai suatu tempat yang menyenangkan untuk melakukan aktivitas berkaitan dengan peran kerjanya.

Dalam penelitian ini diperlihatkan bahwa skor perilaku di luar peran kerja pada sebagian besar dosen Polines berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen mampu memenuhi standard minimal peran kerjanya dan bahkan mampu memberi kontribusi lebih pada organisasi dalam bentuk perilaku di luar peran kerja atau *extra-role behavior*. Secara keseluruhan perilaku dosen tersebut bermanfaat dalam mendukung sistem sosial dalam organisasi, mempertahankan fungsi kelompok, meningkatkan kohesivitas, dan efektivitas kinerja organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasional di Politeknik Negeri Semarang.

Adanya aktivitas lain di luar organisasi yang dilakukan dosen Politeknik Negeri Semarang ternyata tidak sampai melupakan

tanggungjawab utama sebagai dosen yakni mengajar ataupun mengerjakan tugas-tugas organisasional di dalam kampus. Hal ini menunjukkan bahwa subjek memiliki kemampuan yang baik dalam manajemen waktu kerjanya.

Batasan dari hasil penelitian ini adalah generalisasinya hanya berlaku pada lingkungan organisasi Politeknik Negeri Semarang. Yang kedua adalah penelitian ini hanya berlaku untuk dosen saja, tidak untuk karyawan yang lain.

Adapun hal yang menjadi kelemahan penelitian ini yaitu dalam pengukuran perilaku di luar peran kerja skala tersebut mengukur perilaku dalam tataran personal dan masih bersifat umum, tidak dikhususkan pada organisasi tertentu yakni organisasi Politeknik Negeri Semarang. Sedangkan masing-masing dosen tidak hanya menjadi anggota satu organisasi saja melainkan juga menjadi anggota organisasi di luar institusi. Dalam ujicoba skala tersebut ternyata banyak aitem yang gugur sehingga aitem skala untuk penelitian yang memenuhi syarat validitas dan reliabilitas jumlahnya sedikit meskipun masing-masing dimensi sudah terwakili. Namun demikian, aitem-aitem yang ada di dalam

skala dibuat berdasarkan indikator-indikator perilaku dan disusun berdasarkan pedoman penulisan aitem. Hasil analisis reliabilitas skala uji coba juga menunjukkan koefisien alpha yang cukup tinggi, yaitu sebesar 0,910. Artinya bahwa skala yang digunakan saat uji coba mempunyai konsistensi atau kecermatan pengukuran yang cukup tinggi.

Penelitian ini juga mempunyai kelemahan lain yaitu dalam penyebaran skala untuk penelitian, peneliti tidak memperhitungkan kemungkinan adanya skala yang tidak bisa diquantifikasi, sehingga jumlah sampel yang semula sudah proporsional menjadi berkurang. Kondisi ini sedikit banyak berpengaruh pada hasil analisis data penelitian yang digeneralisasikan pada subjek penelitian.

B. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel perilaku di luar peran kerja dengan iklim organisasi pada dosen Politeknik Negeri Semarang. Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} =$

0,673 dengan tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Tidak adanya tanda negatif pada angka 0,673 menunjukkan arah hubungan yang positif pada kedua variabel tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi pula perilaku di luar peran kerja pada dosen Politeknik Negeri Semarang, demikian juga jika semakin rendah nilai iklim organisasi maka semakin rendah pula perilaku di luar peran kerja yang dilakukan oleh para dosen. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi variabel perilaku di luar peran kerja. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = 28,065 + (0,504)X$, yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai iklim organisasi akan menaikkan perilaku di luar peran kerja sebesar 0,504.

C. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti mengajukan beberapa saran yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan lebih lanjut.

1. Bagi subjek penelitian

Pada saat dilakukan penelitian, perilaku di luar peran kerja pada diri subjek tergolong dalam kategori tinggi. Saran bagi dosen sebagai subjek penelitian adalah hendaknya mempertahankan kinerja yang sudah baik, dan perilaku-perilaku di luar peran kerja yang memang bermanfaat bagi institusi tempat mereka bekerja. Sejalan dengan perubahan yang terjadi maka hendaknya dosen senantiasa melakukan penyesuaian dengan meningkatkan kompetensinya dan senantiasa meng-*update* ilmu pengetahuan setiap waktu.

2. Bagi pengelola institusi

Institusi di Polines sebagai sebuah organisasi merupakan tempat bagi para anggotanya menghabiskan sebagian besar waktunya, bukan hanya sekedar untuk bekerja menjalankan

tugasnya, namun juga menjadi wadah bagi para anggotanya untuk mengaktualisasikan diri. Hendaknya pengelola institusi tersebut mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kondisi iklim organisasi yang sudah baik tersebut sehingga situasi di tempat kerja menjadi lebih kondusif dan menyenangkan untuk menjalankan tugas-tugas organisasional. Dengan memberi kesempatan dan peluang seluas-luasnya pada dosen untuk mengembangkan diri, maka potensi yang dimiliki dosen sebagai individu bisa dikeluarkan secara optimal dan pada akhirnya memberikan manfaat serta kontribusi lebih banyak untuk organisasi.

3. Bagi organisasi lain

Bagi organisasi maupun lembaga pendidikan tinggi lain yang ingin meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan performa organisasi melalui perilaku di luar peran kerja anggotanya maka hendaknya memperhatikan variabel iklim organisasi sebagai faktor pendorong munculnya perilaku tersebut dalam lingkungan organisasi.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang variabel ini disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap munculnya perilaku di luar peran kerja seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kepribadian. Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancah penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas sehingga diharapkan nantinya dari hasil penelitiannya pun dapat dilakukan generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aneta, S. 2004. *Menggugat Kualitas Dosen*. Artikel. Kamis 11 Maret 2004. Pikiran Rakyat Cybermedia: www.pikiran-rakyat.com.
- Arif, M.C. 2005. *Budaya Organisasi, Iklim Komunikasi Dan Kualitas Kinerja Dosen IAIN Sunan Ampel Surabaya*. Laporan penelitian. Surabaya: IAIN Sunan Ampel.
- Ashkanasy, N.M. Wilderom, C.P., Peterson, M.F. 2000. *Handbook Of Organizational Culture And Climate*. New Delhi: Sage Publication Inc.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset
- , 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- , 2000, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, Edisi 2., Pustaka Pelajar., Yogyakarta.,
- , 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset
- Basir, H. 2005. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Kelompok Karyawan (Studi Kasus Iklim Organisasi Di Garuda Maintenance Facility)*. Thesis. Bandung: Teknik Industri Institut Teknologi Bandung.
- Brodjonegoro, S.S. 2003. *Kualitas Sumberdaya Manusia Indonesia*. Artikel. Kompas Cybermedia. www.kompas.com/080103.htm.

Davidson, M. Manning, M.,Timo, N., Ryder, P. 2001. The Dimension Of Organizational Climate In Four And Five Star Australia Hotels. *Journal Of Hospitality & Tourism Research*. Vol 25. November. 444-461.

Davidson, M. 2000. organisational climate and its influence upon performance: a study of Australian hotels in south east Queensland. dissertation. Griffith University.

Davis, K. & Newstrom, J.W. 1994. *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan: Agus Dharma), Jakarta: Erlangga

Erturk,A.,Yilmaz,C., Ceylan,A. 2004. Promoting Organizational Citizenship Behaviors: Relative Effect Of Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Perceived Managerial Fairness. *METU Studies In Development*. 189-210.

Freund A., Carmeli A. 2004. The Relationship Between Work Commitment And Organizational Citizenship Behavior Among Lawyers In The Private Sector. *Journal Of Behavior And Applied Management* vol.5, no.2

Habibie, B.J. 2004. *Beberapa Pemikiran Tentang Peran Sumberdaya Manusia Dalam Membangun Masa Depan Bangsa*. Ceramah di Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta :10 februari 2004.

Hadi, S. 2000. *Panduan Manual Seri Program Statistik* (SPSS-2000). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

-----, 2002. *Metodologi Research I*. Yogyakarta : Andi Offset.

Hart,P.M., Griffin,M.A., Neal,A., 2000. The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate And Individual Behavior. *Safety science journal*, 34 (2000) 99-109

Homans.G.C., Polley. R. B., Hare. A. P. 1992. *The Human Group*. New York: Transaction Publisher Inc.

Ivery, M. 2003 The Impact Of Human Resource Management And Work Climate On Organizational Performance. *Journal Of Personel Psychology* No:56, 383-404.

Jahangir, N., Akbar,M., Begum N. 2006. The Role Of Social Power, Procedural Justice, Organizational Commitment, And Job Satisfaction To Ngender *Organizational Citizenship Behavior. ABAC Journal Vol. 26, No. 3 (September - December, 2006, pp.21- 36)*

Koopman, R. 2002. *The Relationship Between Preceived Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors; A Review Literalure.*
www.koopmann.co.uk/pdf.

McCook, K. D. 2000. *Organizational Perceptions And Their Relationships To Job Attitudes, Effort, Performance, And Organizational Citizenship Behaviors*. Dissertation. lousiana:Louisiana State University

Muchinsky, P.M. 1991. *Psychology Applied to Work. An Introduction to Industrial & Organizational Psychology*. Chicago. The Dorsey Press.

Organ , D .W., Paine, J. B. 1999. A New Kind Of Performance For Industrial And Organizational Psychology; Recent Contribution To The Study Of Organizational Citizenship Behavior. *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*. Vol 14.

Organ, D.W., Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. 2005. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. sage Publication Inc.

- Pareke, FJs. 2004. Dimensionalisasi Perilaku Di Luar Peran Kerja(Extra Role Behavior), *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* vol. 11 no. 2 Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Patterson, M.G., West,M.A., Shackleton,VJ., Dawson, J.F., Lawthom,R., Maltis,S., Robinson, D.L., Wallace, A.M. 2005. Validating The Organizational Climate Measure : Link To Managerial Practices, Productivity And Inovation. *Journal Of Organizational Behavior* vol.26. 379-408.
- , 2004. *Development and Validation of an Organizational Climate Measure* .Aston Business School. Brimingham :Aston University.
- Patti, J.R. 2000. *The Handbook of Social Welfare Management*. London: Sage Publication Inc.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. 1996. Trasformational leader behaviors and substitutes for leaderships as determinats of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22: 259-298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Dan Instrumen Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, S.W. 1999. *Psikologi Sosial; Individu Dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.

Schneider, B., Bowen, D. E., Holcombe, K. M., & Ehrhart, M. E. 2000. The climate for service: Evolution of a construct. In N. M. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Schneider, B. (Ed.) (1990). *Organizational Climate And Culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

Soehendro, B. 1996. Pengelolaan Perguruan Tinggi Dalam Menuju Peningkatan Kualitas Yang Berkelanjutan. *Seminar On Management Of Higher Education: Anticipating The Year 2020*. Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, Jakarta; 27-28 Nopember 1996.

Steers, R.M. Porter, L.W. 1985. *Motivation And Work Behavior*. New York. McGrawhill Book.

Sukadji, S. 2000. *Menyusun Dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Usman, H., Akbar, P.S. 1995. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahana komputer. 2004. *10 Model Penelitian Dan Pengolahannya Dengan SPSS 10.01*. Yogyakarta. Andi Offset.

- Wanghui. Law, S.K., Wang, D.X. 2001. *The Linkage Role Of Lmx: A Mediating Effect Of LMX On The Relationship Between Transformational Leadersip And Followers Perfomance And OCB*. Hongkong University Sciences And Technology Hongkong.
- Winarni. (2006, 22 Mei). *Peran Dosen Sebagai Pengintegrasikan Pengembangan Sains Dan Moral*. Makalah. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wong, Y.T., Mun, N.T. 2004. Perceived Organizational Justice, Trust, and OCB:A Study of Chinese Workers in Joint Venturesand State-owned Enterprises. *Research Report*. Hong Kong : Department of Management, Lingnan University,
- Yuwono, I. 2005. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.